



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del talento humano y compromiso
organizacional en los docentes de tres instituciones
educativas privadas de Villa el Salvador, 2015**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:
Br. Sonia Aida Magiliano Valverde

ASESORA:
Mg. Maritza Guzmán Meza

SECCIÓN:
Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2018

Página del jurado

Dra. Doris Fuster Guillén
Presidente

Dra. Miriam Elizabeth Napaico Arteaga
Secretaria

Mg. Maritza Emperatriz Guzmán Meza
Vocal

Dedicatoria

Primordialmente a mis progenitores por su apoyo incondicional y acompañarme en cada reto profesional a mi hija Sofía, que día a día me acompaña para el logro de mi investigación, y al dulce recuerdo de Isabel Mora Onofre.

Agradecimiento

En esta ocasión especialmente a mi asesora, Mg. Maritza Guzmán Meza, por acompañarme y exigirme académicamente, y mi agradecimiento fraterno a mi alma mater por impartir sabiduría, vocación y formar valores importantes.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Sonia Aida Magiliano Valverde, estudiante del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 41349487, con la tesis titulada “Gestión del talento humano y compromiso organizacional en los docentes de tres instituciones educativas privadas de Villa el Salvador, 2015”, declaro bajo juramento” que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para optar algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, Febrero del 2016

Sonia Aida Magiliano Valverde
DNI 41349487

Presentación

Señores miembros del jurado:

Presento la tesis titulada: “Gestión del talento humano y compromiso organizacional en los docentes de tres instituciones educativas privadas de Villa el Salvador, 2015”, que se desarrolló con el objetivo de obtener el grado académico de Magister en Administración de la Educación.

El presente trabajo ha sido estructurado en tres capítulos: en el primero se plantea, describen antecedentes y fundamentación teórica en relación de las variables del talento humano y compromiso organizacional, así como la formulación del problema, objetivos e hipótesis; en el segundo capítulo, se describe la metodología empleada, tipo básica, diseño correlacional y los resultados obtenidos, en el tercer capítulo, los resultados a los que arriba la investigación; luego la discusión de los resultados obtenidos; seguidamente se plantean las conclusiones y recomendaciones para finalmente concluir con la presentación de las referencias bibliográficas y los anexos.

Por lo expuesto, señores integrantes del jurado evaluador, se les presenta a ustedes la tesis, para su revisión y evaluación; para luego se fije la fecha de sustentación de la tesis.

La autora.

Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	
1.1 Antecedentes	14
1.2 Fundamentación científica, técnica y humanística	18
1.2.1 Gestión del talento humano	18
1.2.2 Compromiso organizacional	28
1.3 Justificación	34
1.4 Problema	35
1.5 Hipótesis	35
1.6 Objetivos	36
II. Marco metodológico	
2.1 Variables	38
2.2 Operacionalización de variables	38
2.3 Metodología	39
2.4 Tipo de estudio	39
2.5 Diseño	40
2.6 Población, muestra y muestreo	40
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
2.8 Validación y confiabilidad	43

2.9	Método de análisis de datos	44
III.	Resultados	
3.1	Descripción	46
3.2	Prueba de hipótesis	56
IV.	Discusión	61
V.	Conclusiones	64
VI.	Recomendaciones	66
VII.	Referencias bibliográficas	68
Anexos		
Anexo 1	Matriz de consistencia	71
Anexo 2	Instrumentos	74
Anexo 3	Confiabilidad	77
Anexo 4	Base de datos	79

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1	Operacionalización la variable gestión del talento humano 38
Tabla 2	Operacionalización la variable compromiso organizacional 38
Tabla 3	Distribución de la población de estudio 40
Tabla 4	Distribución de la muestra de docentes 41
Tabla 5	Juicio de expertos 43
Tabla 6	Confiabilidad – Alfa de Cronbach 43
Tabla 7	Grado de correlación de Spearman 44
Tabla 8	Tabla de contingencia – Hipótesis general 46
Tabla 9	Tabla de contingencia – Hipótesis 47
Tabla 10	Tabla de contingencia – Hipótesis 48
Tabla 11	Tabla de contingencia – Hipótesis 49
Tabla 12	Relación entre la gestión de talento humano y el compromiso organizacional 50
Tabla 13	Relación entre la gestión de talento humano y el compromiso afectivo 51
Tabla 14	Relación entre la gestión de talento humano y el compromiso de continuidad 52
Tabla 15	Relación entre la gestión de talento humano y el compromiso normativo 53

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1	Relación entre la gestión de talento humano y el compromiso organizacional
	46
Figura 2	Relación entre la gestión de talento humano y el compromiso afectivo
	47
Figura 3	Relación entre la gestión de talento humano y el compromiso de continuidad
	48
Figura 4	Relación entre la gestión de talento humano y el compromiso Normativo
	49

Resumen

El presente trabajo de indagación titulado: “Gestión del talento humano y compromiso organizacional en los docentes de tres instituciones educativas privadas de Villa el Salvador, 2015”, tuvo tal propósito decretar la correspondencia existente dentro de la administración de la inteligencia humano y el convenio estructural.

La indagación desarrollada debe acatar a un modelo básico y diseño no empírico relación, bajo un enfoque cuantitativo y un método hipotético-deductivo, habiendo utilizando temario tipo Likert como herramienta de recopilación de datos aplicados a una muestra comprendida por 180 maestros.

Después del estudio e explicación de los resultados obtenidos en la constatación de la suposición mediante el coeficiente de correlación de Spearman, se aparecen a la posterior determinación: hay relación directa, alta y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los maestros de la red 13 de Villa el Salvador, 2015; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación $\rho = 0,758$ y un $p\text{-valor} = 0,000$

Palabras claves: Gestión del talento humano, compromiso organizacional

Abstract

The present work of investigation titled: "Management of the human talent and commitment organizational in the teachers of three educational institutions deprived of Villa the Salvador, 2015 ", it had as aim determine the existing relation between the management of the human talent and the commitment organizational.

The developed investigation obeys a basic type and not experimental design correlacional, under a quantitative approach and a hypothetical - deductive method, having using questionnaires type Likert as instruments of compilation of information applied to a sample understood by 180 teachers.

After the analysis and interpretation of the results obtained in the contrastación of the hypothesis by means of the coefficient of Spearman's correlation, it came near to the following conclusion: There exists direct, high and significant relation between the management of the human talent and the commitment organizational in the teachers of the network 13 of Villa the Salvador, 2015; a coefficient of correlation having been obtained $\rho = 0,758$ and one $p\text{-valor}=0,000$.

Key words: Management of the human talent, commitment organizational.

I. Introducción

La gestión educativa en las instituciones necesita del compromiso y de una actitud positiva, esta realidad depende de un establecimiento o empresa a otro, así como un elevado nivel educativo, por la educación óptima de los educandos como sujeto individual y por las características propias de cada contexto educativo, analizando y el papel que cumplen en sus respectivas instituciones educativas.

Las investigaciones concretan que hay un margen mínimo de relación entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional primordialmente de parte de los pedagogos.

El contexto de la gestión del talento humano está conformado por los individuos e instituciones, las cuales son dependientes de las personas para su funcionamiento y así alcanzar sus metas trazadas con éxito. A nivel globalizado dado lo difícil de las diversas instituciones y la relación que debe haber entre lo social y económico, siempre tienen que estar enlazados con la globalización, es lógico crear paradigmas y estructuras que permiten alcanzar actividades que tienden a desarrollar sus funciones. Este paradigma tiene que ver con el sistema del buen funcionamiento de la gestión del talento humano, con la cual se relaciona la organización.

Como señala Chiavenato. “Administrar el talento humano se convierte cada día en algo indispensable para el éxito de las organizaciones”. Se trata pues de generar climas propicios para mejorar la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los pedagogos y el rendimiento de los educandos con una gestión participativa, democrática y centrada en el logro del aprendizaje.

Los procesos y el desarrollo de la administración de la creatividad humana deben ser proactivos de manera articulada con sus objetivos a futuro, y sus principios, metas, lineamientos y los demás procesos de administración de una organización estatal o privada y con mucha mayor razón de una organización educativa, de tal forma que su planificación y desarrollo contribuyan a la calidad educativa.

Una de las inquietudes de las directivas de las organizaciones ha sido siempre, como lograr que sus subordinados elevan su nivel de rentabilidad para alcanzar un mayor rendimiento. Se han desarrollado un conjunto de investigaciones, a pesar de los obstáculos y resistencias para invertir en estas tareas de parte de las organizaciones y países, principalmente en países latinoamericanos.

Sin embargo, una revisión, específica de la literatura dice que es difícil encontrar una indagación, competente imprescindible y clara para manifiestos que un empleado contento sea altamente fructífero, por el contrario, en la práctica es posible encontrar empleados contentos y poco productivo.

Meyer y Allen (1991), define el compromiso organizacional como un “estado psicológico que caracteriza la relación entre un individuo y una organización “(p. 61); donde las expectativas de ambas partes son muy propias, individuales, diferentes y amplias que casi nunca es posible expresar todos los aspectos en una relación formal incluso legal.

Habiendo realizado la revisión de documentos en los colegios de Villa el Salvador, se certificó que el 60% de los docentes no están bien capacitados y/o actualizados, no se sienten motivados a desarrollarse profesionalmente también, el 85% de los interrogados consideran que el pedagogo no tiene el compromiso organizacional. En cuanto a la colaboración voluntaria de los maestros. Expresan que un 55% no participan. Por otro lugar, el 90% de los maestros concuerdan en anunciar que realizan su ocupación pedagógica sin compromiso.

Los datos estadísticos fueron minuciosamente analizados y estudiados antes de la investigación, se muestra que existe un elevado porcentaje relacionados a la deficiente administración sobre la gestión de los recursos humanos y la carencia de compromiso organizacional, lo que presenta que existe un problema materia de estudio.

Se puede apreciar que las profesoras de villa el salvador, vienen pasando ciertas dificultades para alcanzar una eficiente relación enseñanza –aprendizaje con los educandos, y ello, se puede ver influenciado en el poco compromiso organizacional. Cabe resaltar, que es una problemática que viene mostrando por décadas en el sistema educativo nacional. Por cuanto, muchos profesores dejan su verdadera vocación de enseñanza, por ello, es necesario investigar el por qué de esta actitud negativa y es potencial problemático.

Si esta dificultad persiste, los educadores no podrán cumplir con las metas trazadas, enlazados con el éxito del estudio; así como ofrecer un encargo educativo de cualidad para el crecimiento de las competencias que se requiere en el establecimiento educativas, donde los profesores muestran poca motivación en el crecimiento de su profesión, y ello se ve reflejado en el deber que tienen con su institución.

Con la presente investigación se trata de dar a saber las imperfecciones encontradas, con el ánimo de establecer parámetros o dimensiones correctivas que implican a aumentar estas imperfecciones, a través de proyectos motivacionales.

Lagomarsino (2003), muestra que el compromiso organizacional es junto al liderazgo y motivación el más difícil de alcanzar un concepto único pero el más popular es la “fuerza relativa de la identificación y el involucramiento de un individuo con una determinada organización" (p.79).

En consecuencia, fue necesario establecer la correlación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en tres instituciones educativas del distrito de villa el salvador.

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes internacionales

Andachi (2015), realizó la tesis titulada: “La teoría de la gestión del talento humano y el análisis del clima institucional en el colegio metropolitano José Miller Salazar” en la Universidad Andina Simón Bolívar de Ecuador, su objetivo fue relacionar la capacidad del individuo ; de tipo básico y diseño correlacional de corte transversal,

con una población de 124 y una muestra censal; a quienes aplicó cuestionarios con la escala de Likert, y para la contrastación de la hipótesis, de correlación de Spearman; llegando a la siguientes conclusión: La teoría de la gestión del talento humano se relaciona de manera directa y significativa con el análisis del clima institucional. La teoría de la gestión del talento humano se relaciona de manera directa y significativa con la dimensión relaciones interpersonales de los docentes.

Florez (2014) realizó la tesis, titulada “Clima laboral y compromiso organizacional en docentes” en la Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado” de Barquisimeto, Venezuela; de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, correlacional de corte trasversal, con una población comprendida por 129 profesores y una muestra censal, y utilizó como instrumentos de Allen y Meyer y la EDCO, llegando a las siguientes conclusiones: No existe un compromiso laboral significativo por parte de los docentes de tres programas de la facultad de humanidades y Artes de la UCLA, la percepción de su entorno laboral es favorable en las dimensiones de relaciones interpersonales, claridad y coherencia en la dirección, sentido de pertenencia y valores colectivos; y la relación entre el compromiso organizacional y el clima laboral es muy baja.

Génesi, Romero y Tiendo (2013) realizaron una investigación titulada: “Talento humano y comportamiento organizacional en las Instituciones Educativas” para recibir el grado de magíster en la casa de estudios Pedro Beloso de Caracas, Venezuela, de tipo básico y diseño correlacional, habiendo utilizado cuestionarios para ambas variables con la escala de Likert, que aplicó a 112 profesores, concluyendo: existe una relación significativa moderada y positiva entre el talento humano y comportamiento organizacional en las instituciones educativas.

Gonzales (2011), realizó la tesis “La gestión del talento humano y la motivación del personal docente” en la Universidad Nacional de Bolívar. Desarrollaron una investigación de tipo correlacional y diseño no experimental de corte trasversal, habiendo utilizado cuestionarios para ambas variables con la escala de Likert, que se aplicó a una muestra de 254 maestros, habiendo conseguido un $r=0,765$, llegando a la siguiente conclusión: Se relaciona

significativamente entre la gestión del talento humano y la motivación de los maestros en los centros educativos nacionales de Bolívar.

Navarro (2011), realizó el estudio, titulado “Clima y compromiso organizacional” para recibir el grado de magíster en la universidad de Veracruz, tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima y el compromiso organizacional ; de tipo correlacional y diseño no experimental de corte transversal, y aplicó cuestionarios a una muestra comprendida por 123 docentes, llegando a la siguiente conclusión: El ambiente laboral no predomina de manera relevante en el compromiso de los profesores, por que éstos consideran más importante a los beneficios laborales que obtiene en la institución más allá que el clima laboral existente.

Orizaga (2011), realizó la tesis, “Gestión del talento humano en las escuelas públicas”, en la universidad de la Autónoma de México, de tipo representativo y diseño descriptivo simple, utilizando una encuesta como instrumento de recolección de datos que aplicó a una muestra de 231 docentes, obteniendo un coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0,654$, y concluye: el 45% del personal directivo de las escuelas públicas realiza una gestión de buen nivel del talento humano, el 34% un nivel regular, y sólo el 21% un buen nivel en la gestión. Los directivos no utilizan estrategias adecuadas para una buena gestión del talento humano en las instituciones educativas públicas,

1.1.2 Antecedentes nacionales

Cabrera (2015) realizó la tesis, titulada “Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014” en la Universidad César Vallejo; sostiene como propósito de determinar la relación entre la administración del talento humano y el compromiso organizacional de los maestros. De tipo básico y diseño correlacional; la muestra estuvo constituida por 56 docentes, se les fijo sondeos como instrumento de recolección de datos y concluye: existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el

compromiso organizacional de los docentes, con significancia de 0,05, $p = 0,000 < 0,05$ y Rho de Spearman = 0,57.

Guarniz (2014) desarrolla la tesis, titulada: “Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la facultad de medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012” en la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo; tiene como propósito la correspondencia a través el grado laboral, el deber institucional y la práctica docente de los maestros; de tipo correlacional y transversal, con una muestra de 103 docentes a quienes se fijó la medida de tipo Likert (del 1 al 5) y se llegó a las siguientes conclusiones : existe una relación significativa entre las dos variables .Pero existe una relación negativa y no significativa entre el compromiso o institucional y desempeño de los profesores, lo que indica que no es necesario el sentirse comprometido con una determinada organización para un mejor desempeño. Se concluye que existe relación significativa de la satisfacción laboral con el buen trabajo de los profesores. Pero sin embargo no se relaciona entre el compromiso institucional con el buen desempeño de los profesores de Medicina de la universidad Privada Antenor Orrego.

Villafranca (2010) ejecuto el estudio , titulada “Relación entre el clima y compromiso institucional en docentes de las instituciones públicas de educación inicial de la Red 8 de la Región Callao” en la Universidad San Ignacio de Loyola; cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima y el compromiso institucional de maestros; de tipo básico y diseño correlacional, con una muestra compuesta por 66 profesores de la Red 8 de la Región Callao, a quienes se les practico una encuesta con la escala de Likert para las 2 variables y llegó a la conclusión :no existe relación significativa entre el clima y compromiso institucional en docentes de las instituciones públicas de educación inicial , es decir, el clima y compromiso institucional en docentes de las instituciones públicas de educación inicial.

De la Cruz (2009), desarrollo el estudio sobre, “La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones educativas”, en la Universidad de Huamanga, de tipo básica y diseño correlacional, con una

población de 46 docentes y una muestra censal, aplicó un cuestionarios con la escala de Likert y una lista de cotejo , llegando a las siguientes conclusiones: Tiene relación significativa entre la nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones educativas de las organizaciones del ámbito educativo de Huamanga trascendentalmente son influenciados por actividades de motivación, y los distintos planes de estímulo, por el modelo de los trabajadores del estado de los individuos, la equidad y claridad en los progresos y el impulso de los trabajadores y es importante los estímulos por resultados óptimos. Es posible de afirmar que, el sometimiento de habilidad, el buen nivel de aprendizajes renovados y comportamiento óptimos adecuados que se muestra en un buen ambiente de las instituciones para el rendimiento laboral, poseen un dominio de un grupo de acciones de estímulo, incentivos de aprendizajes, todas estas, particularidades de la nueva administración del individuo.

Cisneros (2007), desarrollo un estudio, “Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Estatales de primario de Santa Luzmila Comas”, en la Universidad de Educación , Lima, Perú, de tipo aplicada y diseño pre experimental, habiendo aplicado un cuestionario con la escala de Likert como pre y post test, y obtuvo un valor de la prueba de T de Student=3,65 y un p-valor=0,003, llegando a las siguientes conclusiones: La Gestión del talento humano, si predomina en la ejecución laboral de los profesores de las organizaciones educativas del estado del nivel primaria de Santa Luzmila del distrito de comas . La Gestión del talento humano si predomina en el diseño y cargo de los profesores de las organizaciones educativas del estado del nivel primario de Santa Luzmila del distrito de comas. La Gestión del talento humano si predomina en la innovación del horario laboral alterno de los profesores de las organizaciones o empresas educativas del estado del nivel primario de Santa Luzmila de comas.

1.2 Fundamentación científica, técnica y humanística

1.2.1 Gestión del talento humano

Teorías sobre talento humano

Teoría clásica. En primer lugar, se encuentra Taylor, quien según Briceño y Godoy: “despertó el interés por las personas (preparando el desarrollo del comportamiento organizacional” (p. 2). Entonces Taylor fue la primera persona interesada en entender el comportamiento de los trabajadores dentro de la organización, descubrió que los trabajadores se mueven por la remuneración que obtengan de su trabajo, señala que los trabajadores son máquinas que deben realizar una labor específica, entonces los trabajadores para este enfoque se dedicarán a realizar las tareas designadas sin realizar otras (es decir actividades repetitivas, de ahí viene la comparación con la eficiencia de las máquinas), para obtener su salario, que es su principal motivación.

Seguido de Taylor aparece Fayol, que concordaba con la idea del autor estadounidense sobre la división y especialización de las labores para cada uno de los trabajadores, realizó diversos estudios en las empresas industriales demostrando que la división de labores permite una unidad de mando, genera responsabilidad y autoridad dentro de los rangos de poder y se logran subordinar los intereses personales para poder llevar a cabo el interés principal, maximizar la utilidad de la organización. En este momento los trabajadores deberán tener un sentido de pertenencia para imponer los intereses de la organización por encima de los propios.

Teoría del comportamiento. Los mayores exponentes de este movimiento fueron, Mary Parker, Elton Mayo, Abraham Maslow, McGregor, Hebert Simon, Chester Bernard y Rensis Likert. En esta ocasión se tratarán 5 precursores de la teoría, Parker, mayo, Maslow, McGregor y Herbert Simon. Mayo, desplomo las ideas de la

teoría clásica a través del estudio de Hawthorne que no era más que estudiar diferentes escenarios en los cuales un trabajador realizaba su labor, descubriendo así que además del entorno este se comporta de acuerdo a las relaciones interpersonales que tenga dentro de la organización.

Teoría neoclásica Este movimiento administrativo no tuvo una escuela creada, sino que se caracterizó por tener pensadores que buscaban responder a los cambios y a las nuevas estructuras de las organizaciones a través de principios como los establecidos por Fayol y Taylor. En este aparte será oportuno señalar a Drucker y Newman. Drucker le da un vuelvo a la administración abriéndole campo a los trabajadores a través de la administración por objetivos, en donde los fines de la organización y de los empleados serían claves para el éxito de la empresa. Afirmaba que los trabajadores además de aportar mano de obra, utilizaban su conocimiento para aportarle a la organización, entonces serían más indispensables que una máquina. Con esto puede verse entonces que los trabajadores tienen derecho a fijar objetivos y a mostrar su perspectiva acerca de la organización, ya no debía estar regido por autoridades ilegítimas, sino que podría hacer parte de la empresa compartiendo su pensamiento, sus ideas, aportando al crecimiento y a la estabilidad de la organización. En este momento se descubre la gran importancia del capital humano, las organizaciones tendrían entonces que darle un clima laboral estable y consolidado para que los trabajadores generaran un sentido de pertenencia y se comprometieran con los objetivos de la empresa.

Teorías modernas. Este tipo de teorías se comienzan a ver después de los aportes de las relaciones humanas y teorías del comportamiento hacia finales de 1960, para esta ocasión se habla de la teoría general de sistemas y la teoría de las contingencias. La teoría de las contingencias buscaba que todas las organizaciones tuvieran la capacidad de responder a problemas o cambios inoportunos en los entornos, según García: “La teoría de contingencia enfatiza que no hay nada absoluto en la teoría administrativa o en las organizaciones, todo es relativo, todo depende, y así las técnicas administrativas apropiadas para el logro de los objetivos de la organización tienen una relación funcional con las características de cada organización” (p. 12). Entonces cada organización debe estar preparada para los

obstáculos o diversas situaciones que se presenten, a pesar de que no hay aportes directos al capital humano puede reflejarse que el tener un capital humano comprometido, permitirá tener respuestas más adecuadas a las contingencias y por ende obtener mejores resultados.

En el otro lado se encuentra la Teoría General de Sistemas, una teoría no tan analizada en el entorno organizacional, pero que para los sistemas de información gerencial se convirtió en tema fundamental, pues basa sus ideas en sistemas abiertos que utilizan las tecnologías y la innovación para el desarrollo de las organizaciones y es hasta 1970 cuando el internet y los computadores comienzan a ser una herramienta de desarrollo y avance en las organizaciones, es decir, cuando la mayoría de teorías y movimientos habían establecido las bases de la administración. Con esta teoría general se puede ver que los sistemas de información permiten a la organización unificar los objetivos y fines a través del contacto general y el conocimiento del entorno interno y externo, en este aparte la información se vuelve valiosa pues será la que permitirá a las empresas estar un paso delante de la competencia, es decir, los vuelve más competitivos.

Definición gestión del talento humano

Según Chiavenato, (2006, p. 34), La gestión del talento es “un conjunto de políticas y prácticas imprescindibles para encabezar los aspectos de los puestos gerenciales enlazados con las individuos o bienes, insertar reclutamiento, administrativos, instrucción, remuneraciones y valoración porque determina el éxito de las instituciones y organizaciones dependiendo de lo que son y hacen los integrantes; donde, los administradores o gerentes deben invertir en las personas porque beneficia a la institución; teniendo como finalidad, el desarrollo integral de las personas de manera individual y grupal para el beneficio de la institución.

Asimismo, Eslava (2009), señala que es un:

Enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento capacidades y habilidades en la obtención de los

resultados necesario para ser competitivo en el entorno actual y futuro
(p.18)

Fernández (2009), sobre la gestión del talento humano señaló:

La planeación., organización, desarrollo y coordinación, así como también como control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directamente o indirectamente con el trabajo. (p.34).

Como se puede apreciar, que el talento humano tiene un rol importante en el desarrollo de las organizaciones, pues por ser flexible otorga mayor vitalidad a la organización, donde se pueden implementar, reacomodar, adaptar y hacer factibles cualquier adelanto tecnológico, concepto teórico o aplicación práctica; permite la innovación tecnológica; donde deben desarrollar las organizaciones que aspiren a un posicionamiento de elite dentro del mercado nacional o internacional. Por eso es importante gestionar la innovación para obtener los impactos positivos deseados.

Mondy (2005), afirma que la gestión o administración de talento humano corresponde a la utilización de las personas como recursos para lograr objetivos organizacionales: De acuerdo a los diferentes autores, la gestión de talento humano son las estrategias y /o prácticas que cada institución debe realizar a través del reclutamiento de personas y su selección para luego realizar su colocación en su cargo respectivo con una remuneración buena asimismo que tenga capacitación constante y su supervisión para el logro del objetivo común de la empresa o institución por qué no del país.

Dimensiones de la gestión de talento humano

Según Chiavenato (2006), la gestión de talento humano presenta las siguientes dimensiones:

Provisión. Según Chiavenato (2006), cuando se habla de proveer talento humano a una organización, se refiere “a la ejecución de un proceso, en el cual todas sus etapas son de vital importancia para el éxito de tal propósito” (p. 41). Ello implica, no omitir ninguna etapa del proceso, ya que afectaría la calidad y resultados muy efectivos; es así que se sugiere tener mucho cuidado al administrar el desarrollo de provisión del talento humano.

Las técnicas de selección de personas son:

Avisos en periódicos y revistas especializados.

Agencias de reclutamiento.

Contactos con escuelas, universidades y asociaciones gremiales.

Carteles en sitios visibles.

Presentación de Candidatos por recomendación de empleados, bajo costo, altos rendimientos, efectos relativamente rápidos.

Consulta en archivos de candidatos: el archivo de base de datos, que puede catalogar los candidatos que se presentan espontáneamente que no fueron teniéndose en cuenta en reclutamientos anteriores.

Base de datos de candidatos, candidatos en reclutamientos, son introducidos en la base de la empresa para utilizarlos en nuevos reclutamientos.

La selección de personas funciona como un filtro que permite que sólo algunas personas puedan ingresar en la organización: las que presentan características deseadas por la organización. La selección busca los candidatos entre varios reclutados. El más adecuado para los cargos de la organización, con el fin de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficiencia de la organización.

Las estrategias más usadas, según Chiavenato (2006) son:

Entrevista de selección: Proceso de comunicación e interacción entre dos o más personas donde una de ellas requiere conocer mejor a las otras.

Pruebas de conocimiento y capacidades: Instrumentos que permite la evaluación del nivel de conocimiento general y específico de los participantes en la selección.

Pruebas sicométricas: Constituyen una evaluación objetiva y estandarizada de una muestra del comportamiento con respecto a las aptitudes de la persona.

Pruebas de personalidad: Medición de los rasgos de personalidad que diferencian a una persona de otra.

Técnicas de simulación: Implica reconstruir un escenario, con el estudio y análisis de cómo reacciona el aspirante al cargo.

Entrenamiento. Según Chiavenato (2006), el director, enfrenta retos y desafío en la gestión día a día; sobre todo en el manejo de conductas, y la motivación de los subordinados, así como en la optimización de sus competencias, y la gestión del conocimiento, por ello, la necesidad de mirar otras actividades u orientaciones, como: Capacitarse en coaching, optimización y/o fomento de un clima laboral abierto y participativo, que coadyuve la internalización de los valores; el fomento de una cultura de trabajo, el empoderamiento de los subordinados, en la promoción de la creatividad, innovación y la autonomía psicológica para “gerenciar” sus puestos de trabajo.

Según Jaramillo (2005), las instituciones se encargan de prepararlos, donde los propósitos importantes son la apertura y conocimiento de la estructura de la organización en forma rápida y condición de trabajo, equipamiento al nuevo docente con inteligencia obligatoria y contribuyan a tener beneficios morales que estimule interés por la institución.

Entre sus ventajas e encuentran: incrementar la eficiencia, motivar al personal, elevar el compromiso del docente con su tarea, mejor organización e incremento de las utilidades como consecuencia de la eficiencia, además de proporcionar al nuevo docente los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus tareas.

Según Chiavenato (2006), el entrenamiento es esencial es cuando el docente, ha tenido poca experiencia. Los docentes logran sus objetivos, mediante las jornadas de capacitación. El desarrollo de habilidades debe complementarse con la inteligencia, disposición y conducta que sirvan al docente, así como a la institución educativa. A través de la preparación se indaga mejorar el rasgo del

operario y se adapta al rasgo de inteligencia, capacidades y postura indispensable en los cargos de función de la organización.

Las frases de capacitación incluyen la detección de necesidades, identificación de los recursos adecuados para desempeñar el cargo, el diseño del plan de trabajo, ejecución del programa de entrenamiento requerido para ocupar el cargo, su evaluación, control y el seguimiento al desempeño del cargo.

Los objetivos de la capacitación apuntan a que la empresa obtenga mayor rentabilidad y a que los empleados tengan una actitud más positiva, mejorar el conocimiento del puesto a todos los niveles, ayudar al personal docente a identificarse con los objetivos de la institución educativa, obtener una mejor imagen, fomentar la apertura y la confianza, mejorar la relación jefe – subalterno, agilizar la toma de decisiones, contribuir a la formación de líderes, incrementar la productividad, calidad laboral y reducir la tensión.

Los procesos de capacitación permiten establecer y reconocer requerimientos futuros, el suministro de docentes calificados y asegurar el desarrollo de los recursos humanos disponibles.

La capacitación está dirigida al perfeccionamiento del docente para que éste se desempeñe eficientemente en las funciones, producir resultados de calidad, dar excelentes servicios educativos, prevenir y solucionar anticipadamente problemas potenciales dentro de la institución educativa.

A través de la capacitación se busca que el perfil del trabajador se adecue al perfil de conocimientos, habilidades y actitudes requerido en un puesto de trabajo.

Desarrollo. Para Chiavenato (2006), el desarrollo del personal en las organizaciones está basado en el conocimiento de las necesidades de formación de cada uno de ellos y tiene como finalidad, el cumplimiento de los objetivos y la aplicación de estrategias en la organización.

Según Escobar (1999), se entiende por desarrollo del potencial humano, se da “el proceso de ampliación de las oportunidades del recurso humano para lograr una gestión de mayor calidad y por lo tanto mejores resultados para la persona y la institución” (p. 46).

El proceso del potencial humano se da por vía del aprendizaje, se busca la formación de los empleados, en este caso de los docentes, en la alternativa entre la teoría y la práctica, la evaluación a partir de los criterios de desempeño y la construcción de competencias que incluyen los conocimientos, las habilidades, las actitudes y los resultados demostrables cuando se cumple una función.

Motivación. Según Chiavenato (2006), la motivación implica, recompensa con ascensos debido a la dedicación, el brindar beneficios económicos y sociales sugeridos en la convención colectiva, así como el reconocimiento por el cumplimiento de los logros en sus funciones académicas y administrativas, tomar en cuenta las capacidades y habilidades que le permita integrarse y retroalimentar el aprendizaje y crecimiento personal como profesional; buscando la satisfacción y motivación para un mejor desempeño en sus diferentes funciones.,

Es así que, en la administración del talento humano, cada sujeto está sometido al dominio de excesivas variables, y entre ellas las desigualdades en cuanto a la capacidad y normas de conducta son muy diversas.

Strage (1994), señala que en la incentivación asiste: Factores higiénicos como: legalidad y gestión, inspección, correlación con el inspector, correlación de trabajo, salarios, concordancia con los amigos, vida íntima, correlación con los empleados, clase, etc.

Mantenimiento. Según Chiavenato (2006), el mantenimiento es un proceso utilizado para generar requisitos del ámbito y temperamental que satisfagan las acciones de los sujetos, que introduce, gestión de la obediencia, limpieza, protección, e importancia de vida y conservación de los vínculos sindicales.

Asimismo, Escobar (1999), nos quiere decir “cómo lograr retener en el colegio el potencial humano que se ha vinculado” (p. 44). La indemnización económica y los beneficios sociales entre otras maneras de sostenimiento, son positivos e incentivan a los subordinados.

Diferentes maneras de conservación son los beneficios, las compensaciones y los castigos; estas maneras de sostenimiento son los resultados importantes del accionar de los profesores.

Organización del órgano de la gerencia de la creatividad humano:

Según Chiavenato (2012), habitualmente, los instrumentos de gestión de bienes del individuo, “se estructuraban dentro del esquema de departamentalización funcional que predominaba en las empresas” (p. 8). La organización eficaz favorece la preparación de área y contribución entre departamentos, sin embargo, genera solo el logro de objetivos parciales, donde cada área reúne profesionales especializados, pero solo en sus funciones específicas.

La administración de la virtud humano en un ambiente dinámico y solidario

Según Chiavenato (2012), el nuevo papel del director. “La administración del talento humano, es una de las áreas más afectadas por los recientes cambios que acontecen en el mundo materno” (p. 13). Las instituciones educativas aceptan que los sujetos

Ello, en la promoción de esta nueva visualidad de los individuos, se habla de la administración del potencial humano y no solo de bienes humanos, se les considera dentro de la organización. Su función es dirigir a toda la comunidad educativa en particular a los docentes para el logro de la visión del colegio y del país, en beneficio de los estudiantes que es su presente y futuro del país. Sin olvidar su función principal que es gestión de talento humano, es necesario trabajar con sujetos que alcanzan el triunfo en la institución.

Objetivos de la gestión del talento humano

Para el autor Chiavenato (2012), menciona que, los objetivos de la gestión de recursos humanos son diversos. La gestión del talento humano, contribuye a que una organización sea eficaz, que permita:

Ayudar a la organización al logro de los objetivos y realizar su misión; es un componente fundamental de la organización actual.

Se debe percibir los cargos, teniendo conocimiento de una estructura

Proveer personal entrenado, preparado y motivado que permita administrar cambios

Proponer nuevas tendencias y enfoques, que sean flexibles y ágiles, que se utilice para garantizar la supervivencia de las organizaciones.

Técnica de la gestión del talento humano

Para Cárdenas (2008) “la cadena de valor de una institución y la forma en que desempeña sus actividades individuales son un reflejo de su historia, de su estrategia, de su enfoque para implementar la estrategia y las economías fundamentales para las actividades mismas” (p. 6). Es un instrumento que utilizan los gerentes para identificar las fuentes que pueden brindar ventajas competitivas. El propósito de ello, es identificar aquellas actividades de la organización que le brinden ventajas competitivas potenciales.

Nuevos desafíos de la gestión del talento humano

Según Chiavenato (2002), “en las empresas, “la denominación de administración de recursos humanos, está sustituyéndose por gestión de talento humano, gestión de socios o de colaboradores, gestión del capital humano, administración del capital intelectual e incluso gestión de personas” (p. 3). El término de la administración de la inteligencia puede contar con varios significados.

Los departamentos de recursos humanos, viene a ser programas que funcionan como un órgano de asesoramiento, es decir como un conjunto de prestador de servicios en distintas áreas del concurso, selección, entrenamiento y comunicación, practica remunerativa., higiene y seguridad de la empresa.

1.2.2 Compromiso organizacional

Definición de compromiso organizacional

Robbins (2004) “un estado en el cual un trabajador se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización” (p. 54). Un buen desempeño con la institución.

Asimismo, Chiavenato (2006), manifiesta que el deber organizacional “es el sentimiento y la comprensión del pasado y del presente de la organización, como también la comprensión y compartimiento de los objetivos de la organización por todos sus participantes” (p. 87). Es decir que, lo más importante es el compromiso del trabajador con la organización.

Por otro lado, Hellriegel, (2009), es la “la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización” (p. 36). Y estar predispuesto de esfuerzos importantes en beneficio de la empresa y la aspiración de seguir perteneciendo a ésta.

Dimensiones del compromiso organizacional

Robbins (2004) señala que “las actitudes y los valores, se adquieren de los padres, maestros, compañeros y son el resultado de una amplia gama de relaciones que sostenemos como seres humanos; la diferencia radica en que las actitudes son menos estables que los valores” (p. 55), a través de las siguientes dimensiones:

Compromiso afectivo (deseo). Según Robbins (2004), “es el segmento emocional o sentimental de una actitud” (p. 65).

Para Arias (2003), es un deber que influye a un trato cordial, que siente el trabajador hacia la empresa o industria por lo que, “es la energía de la filiación de una persona específico y de su colaboración en la misma” (p. 54). Es el nivel en que el individuo se involucra cordialmente con la empresa donde trabaja.

Meyer y Allen (1991) citados por Arias (2003), cuentan con los siguientes estamentos:

Las características personales. Son las características como la edad, el sexo y la educación, y que se han visto relacionadas con el compromiso.

Las características estructurales. Las que más se asocian tiene que ver con las relaciones de empleado/supervisor, tener un puesto definido, así como la sensación de la importancia dentro de la organización.

Las características relativas al trabajo. Aquí se encuentra la participación en la toma de decisiones. El empleado busca que sean compatibles dentro de la organización el cumplimiento de necesidades, la utilización de capacidades y la expresión de valores (p. 64).

Compromiso de continuación (necesidad). Robbins (2004), señala que “es el comportamiento que observa la persona como consecuencia de su sentir hacia otra, objeto o situación dados”. Se manifiesta una predisposición de una conducta adecuada hacia una determinada empresa.

Meyer y Allen (1991), es el nivel donde el trabajador percibe que debe estar en la empresa. Es el deber de permanecer (necesidad), y también se ve reflejado la estabilidad del empleado con la organización a la que pertenece o sea de los costos (financieros, físicos, psicológicos).

Arias (2003), indicó el discernimiento del individuo, con relación a costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades laborales del trabajador. El empleado se siente ligado al centro laboral por el tiempo invertido de dinero y esfuerzo humano.

Compromiso normativo (deber). Para Robbins (2004), “es la sección sensible de una postura” (p, 59). Se representa en el sentimiento que una persona manifiesta de su forma de pensar.

Meyer y Allen (1991), Es el “sentimiento de obligación que tiene el individuo a permanecer en la organización porque piensa que eso es lo correcto... este sentimiento de lealtad del individuo con la organización puede deberse a presiones de tipo cultural o familiar” (p. 31).

Arias (2003), es aquel que cree en la lealtad de la empresa en sentido ético como retribución para seguir perteneciendo a la institución.

Teorías del compromiso organizacional

Entre las teorías relacionadas al compromiso organizacional, se tiene:

Teoría de la identidad social. La teoría de la afinidad comunitaria de Tajfel (1984), este enfoque manifiesta que todo ser humano debe tener una óptima autoestima para su desempeño laboral. Un ejemplo podría ser un hombre que trabaja para una organización de servicio social. El grupo podría tener fuertes asociaciones sociales positivas, que, a su vez, se reflejan en el trabajador como hombre.

Indicadores del compromiso docente

Para Chiavenato (2006) el compromiso docente, presenta los siguientes indicadores:

Ausencia. Según Chiavenato (2006), “el docente imparte su materia con una preocupación especial en no verter opinión alguna sobre ningún tema, en no abordar ningún aspecto que alguien podría valorar como ajeno a la asignatura” (p. 78). Es así que considera que desempeña su rol docente de manera eficiente y objetiva que permite lograr los planes propuestos

Opinión. Chiavenato (2006), señaló: “el docente sí emite de vez en cuando opiniones, desde su perspectiva personal, sobre compromiso organizacional, tal vez al hilo de noticias de prensa que puede incluso llevar al aula” (p. 85). Por ello, es importante la participación de los estudiantes con temas a comentar. En este

grado la participación y pensamientos afloran de manera indignante debido a la sensibilidad, pero no de la instrucción recibida, por ello no es percibida.

Contacto. Chiavenato (2006), señaló que este indicador “organiza la asignatura de tal forma que existe un tema o hilo conductor relativo a alguna concreción de los compromisos organizacionales” (p. 98). Por ello, trasladar al salón de clases objetos directamente provenientes de la problemática institucional, tal puede ser la aplicación de documentos o visitante de personajes (p. 98).

Introducción. Para Chiavenato (2006), “los estudiantes han de realizar una parte sustantiva de su labor inmersos en problemáticas concretas, en los barrios afectados, con las personas implicadas, viviendo las situaciones” (p. 101).

Conjunción. Chiavenato (2006), señaló que:

La programación de la asignatura se lleva a cabo junto con los interlocutores válidos, como pueden ser movimientos sociales, organizaciones de la sociedad civil, comunidades de base, secciones sindicales o de partidos, cooperativas, líderes de barrios o protagonistas de la situación que ejercerá de hilo conductor en el aprendizaje de los contenidos de la materia (p. 108).

Es decir, el docente está pendiente por el cumplimiento de los objetivos de la disciplina y por el alma investigador y ético de la conclusión así tal del proceso, y del régimen consecutivo del aviso

1.3 Justificación

1.3.1 Justificación teórica. La apariencia teórica en cuanto a la siguiente indagación se alega por que permitirá establecer la relación entre la administración de la inteligencia humana y sustentada por las investigaciones teóricas: Chiavenato (2006) que señala que la inteligencia del individuo, es una “función de la organización relacionada con la provisión, el entrenamiento, el desarrollo, la motivación y el mantenimiento de los trabajadores” (p. 34) y Robbins (2004), con respecto al compromiso organizacional, que señala como una” función y no sólo

como un ámbito para obtener sus propósitos sino como un fin en sí mismo". (p. 24).

1.3.2 Justificación práctica. Permite conocer lo que es el compromiso organizacional y desarrollarlo para permitir que el docente se identifique con su institución a través del desarrollo de su talento

1.3.3 Justificación social. En la apariencia social, la indagación es primordial por que se evolución beneficiará a todas las instancias educativas de la organización, asimismo, que sirva de apoyo para la elaboración del estudio del próximo año, así como desarrollan los proyectos nuevos e innovadores.

1.3.4 Justificación metodológica. Igualmente, en lo metodológico, se demuestra por que se empleara herramientas debidamente validadas por especialistas metodólogos que pueden ser empleados en indagaciones que tengan concordancia de manera directa con las variables en indagación. Explayar un solo párrafo ha utilizado sus variables, juicio de expertos, confiable.

1.4 Problema

1.4.1 Problema universal

¿Qué relación hay entre la gestión del talento humano y el deber organizacional en los maestros de tres organizaciones educativas privadas de Villa el Salvador, 2015?

1.4.2 Problemas específicos

Problema Especifico 1

¿Qué relación hay dentro de la gestión del talento humano y el compromiso afectivo en los maestros de tres instituciones educativas privadas de Villa el Salvador, 2015?

Problema Especifico 2

¿Qué relación existe dentro de la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad en los maestros de tres instituciones educativas privadas de Villa el Salvador, 2015?

Problema Especifico 3

¿Qué relación hay dentro de la gestión del talento humano y su deber normativo en los maestros de tres instituciones educativas privadas de Villa el Salvador, 2015?

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

Hay correlación importante dentro de la gestión del talento humano y el compromiso institucional en los maestros de tres colegios privadas de Villa el Salvador, 2015

1.5.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específicas 1

Hay correlación importante dentro de la gestión del talento humano y su deber afectivo en los profesores de tres establecimientos educativas privadas de Villa el Salvador, 2015

Hipótesis específicas 2

Existe correlación importante entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad en los profesores de tres establecimientos educativas privadas de Villa el Salvador, 2015

Hipótesis específicas 3

Hay correlación importante dentro de la gestión del talento humano y su compromiso normativo en los docentes de tres instituciones educativas privadas de Villa el Salvador, 2015

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Decidir la correlación que hay a través de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los pedagogos de tres colegios privadas de Villa el Salvador, 2015

1.6.2 Objetivos específicos

Objetivos específicos 1

Instaurar la concordancia que hay a través de la gestión del talento humano y el compromiso afectivo en los profesores de tres establecimientos educativas privadas de Villa el Salvador, 2015

Objetivos específicos 2

Establecer la relación que existe dentro gestión del talento humano y el compromiso de continuidad en los pedagogos de tres instituciones educativas privadas de Villa el Salvador, 2015

Objetivos específicos 3

Establecer la relación que existe a través de la dirección de la gestión del talento humano y el compromiso normativo en los profesores de tres instituciones educativas privadas de Villa el Salvador, 2015

II. Marco metodológico

2.1 Variables

Variable 1: Gestión del talento humano

Ocupación de la estructura enlazada con el abastecimiento, la preparación, el crecimiento, la causa y el sostenimiento de los empleados y examinan el abastecimiento del individuo la preparación, el crecimiento del individuo, el entusiasmo y el sostenimiento de la inteligencia de los maestros (Chiavenato, 2006, p. 65).

Variable 2: Compromiso organizacional

Es el estado donde el trabajador se debe a una institución determinada a seguir perteneciente a su centro de trabajo. Se da a un nivel óptimo de compromiso laboral para identificarse con su centro de trabajo específico. (Robbins, 2004, p. 54).

2.2 Desarrollo de los variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable de gestión del talento humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Provisión	Selección del personal docente	1,2,3	Siempre (5)	Bajo (45, 105)
	Calidad educativa	4,5,6		
	Innovación de personal	7,8,9		
Entrenamiento	Eficacia	10,11,12,	Casi siempre (4)	Medio (106, 1659)
	Desarrollo de las competencias	13,14,15,		
	Gestión el conocimiento	16,17,18		
Desarrollo	Gestión de calidad	19,20,21,	A veces (3)	Alto (166, 225)
	Resultados	22,23,24,		
	Desarrollo institucional	25,26,27		
Motivación	Estimulación	28,29,30	Casi nunca (2)	
	Capacitación y especialización	31,32,33,		
	Comportamiento	34,35,36.		
Mantenimiento	Compensación	37,38,39	Nunca (1)	
	Beneficios sociales	40,41,42,		
	Satisfacción	43,44,45		

Tabla 2

Operacionalización de las variables de compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
Compromiso afectivo	Identidad	1,2		
	Sentimiento de pertenencia	3,4, 5,6	Siempre (5)	Bajo [18-42[
Compromiso de continuidad	Necesidad de continuar	7,8	Casi siempre (4)	
	Permanencia	9,10,	A veces (3)	Medio [42-64[
	Inseguridad	11,12	Casi nunca (2)	
Compromiso normativo	Beneficios laborales	13,14	Nunca (1)	Alto [64-90]
	Lealtad	15, 16,		
	Sentimientos	17,18		

Fuente: Elaboración propia

2.3 Metodología

El sistema que se empleo es el supuesto -racional, que conforme Tamayo y Tamayo (2001), consiste en sugerir una suposición como resultado de sus influencias del grupo de referencia experimental o de inicios y legalidad más universal; y se eligió porque se puede inferir el desenlace al inicio de las consecuencias comparadas en las suposiciones.

2.4 Tipo de estudio

El actual aprendizaje es de tipo básico, de enfoque cuantitativo, que conforme Sánchez y Reyes (2006), está orientada a la investigación de reciente inteligencia y recientes ámbito de investigación sin un término útil determinado e cercano; es decir, saber nuevo entendimiento correlacionados a las variables de la gestión del talento humano y compromiso organizacional.

2.5 Diseño

El modelo de investigación es correlacional, transversal; correlacional según Hernández, Fernández, Baptista (2010), “no construye ninguna situación, es observan situaciones ya existentes no provocadas intencionalmente” (p. 111), es cruzado y concordante porque se ordena a la acumulación de referencia en una situación señalada, “en un tiempo con un propósito de describir variables y analizar la relación que existe entre ellas en un momento determinado” (p. 131).

2.6 Población, muestra y muestreo

Población

Es un conjunto de situaciones que concertan (Hernández, 2007, p. 158). La población de la investigación está formada por 180 maestros de tres establecimientos educativos de acción conjunta de la UGEL N° 01 en el 2015, los encuestados está constituida 338 pedagogos de los colegios de la UGEL 01, 2015.

Tabla 3

Distribución de la población de docentes

Institución Educativa	Docentes		Total
	H	M	
6076 Alexander Von Humboldt	76	48	124
6078 la Merced	49	52	101
6069 ingeniería	43	70	113
Total	168	170	338

Fuente: CAP I.E

Muestra

Es la probabilística, hecha al azar por medio del empleo de la formulación posibilidad de Atkin y Colton (1995:78), el ejemplar es “una porción representativa de la población, que permite generalizar los resultados de una investigación”. Es la formación de programas de un conjunto que tiene por objetivo constituir y examinar (sujetos, objetivos, posición y establecimientos) pertenecen a la población su objetivo elemental es conseguir investigación que muestra viable de aprender en la población porque está inserta la integridad.

$$n = \frac{Z^2 p.q.N}{(N-1)E^2 + Z^2 p.q}$$

Dónde:

n = Modelo

N = Población

p = Circunstancias conveniente (0,5)

q = Circunstancias adversos (0,5)

Z = Nivel de importancia (1,96)

E = Límite de fallo (0,05)

En lo que se refiere a estudiantes:

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5)(0,5)(338)}{(338)(0,05)^2 + (1,96)^2 (50)(50)} = \frac{(0,9604)(338)}{0,845 + 0,9604} = \frac{324,6152}{1,8054} = 179,8$$

n= 180

$$fh = \frac{180}{338} = 0,532$$

Muestreo

La muestra se distribuyó de acuerdo al siguiente factor de estratificación en los centros de estudio:

Tabla 4

Asignación de la muestra de docentes

Colegios	Población	fh	Total
6076 Alexander Von Humboldt	124	0,532	66
6078 La Merced	101	0,532	54
6069 ingeniería	113	0,532	60
Total	338		180

Fuente: CAP I.E

2.7 Método e instrumentos de recojo de datos

Método. Se empleó la encuesta es un conglomerado de preguntas que representan la población.

Instrumento. El instrumento que se utilizó fue un temario, que se trabajó de

conforme a la operacionalización de las variables, con ítems que aprueban a la objetividad de la investigación dividida en sus dimensiones,

Cuestionario de gestión del talento humano

Autor: Sayre y Torres

Adaptado: Magiliano, S.

Año: 2015

Reseña: Comprende 45 ítems, asignadas en 5 dimensiones: Provisión (9 ítems), entrenamiento (9 ítems), motivo (9 ítems), desarrollo (9 ítems), y mantenimiento (9 ítems); con la escala de Likert: (5 puntos), casi siempre (4 puntos), a veces (3 puntos), casi nunca (2 puntos), y nunca (1 punto).

Aplicación: individual.

Duración: 25 minutos.

Confiabilidad: Alfa de Cronbach: 0,940

Cuestionario para medir el compromiso organizacional

Autores: Arias y Sudario

Adaptado: Magiliano, S.

Año: 2015

Descripción: forman 18 ítems asignadas en tres medidas: compromiso afectivo (6 ítems), compromiso de continuidad (6 ítems), compromiso normativo (6 ítems); asimismo, las escalas y valores son los siguientes: (5 puntos), casi siempre (4 puntos), a veces (3 puntos), casi nunca (2 puntos) nunca (1 punto).

Aplicación: Individual

Duración 20 minutos.

2.8. Validez y confiabilidad

La herramienta se sometió al juicio de un experto. Es la opción de determinaciones asiduamente descrito a manera de alternativa dentro de ciertas preferencias bajo inseguridad por consecuente es formada por la existencia de dos cosas por la finalidad anhelado, y el siguiente por las hipótesis se trata de la visión tanto más cuando más importante sean señalados las alternativas y anuncio de la posesión de disposición.

Tabla 5

Juicio de expertos

Nº	Validadores	Resultados	
		Gestión del talento humano	Compromiso organizacional
1	Mgtr. Maritza Guzmán	Aplicable	Aplicable
2	Mgtr. Edmundo Barrantes Ríos	Aplicable	Aplicable
3	Carlos Ruiz Orbegoso.	Aplicable	Aplicable

Fuente. Elaboración propia

Confiabilidad del Instrumento

Para la confiabilidad, se empleó la encuesta a 25 maestros de demostración de ensayo, en el cual los alumnos tenían iguales caracteres que el modelo. La determinación de este temario, se tuvo mediante el factor Alfa de Cronbach.

Tabla 6

Determinación – Alfa de Cronbach

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Nº ítems
Gestión del talento humano	,943	45
Compromiso organizacional	,809	18

Fuente. Elaboración propia.

El fruto alcanzado en la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach salió para la variable gestión del talento humano 0,943 y para la variable compromiso organizacional, obteniendo los dos una elevado y fuerte confiabilidad, por lo cual se ejecuta su empleo.

2.8 Método de análisis de datos

Se utilizó medidas estadísticas, que se procesaron mediante el uso del software SPSS en su versión 22,0, donde se introdujo las variantes y los datos a la base de referencia del fardo Estadístico SPSS y la comparación de la suposición, que se desarrolló del siguiente método. En el desenlace del estudio, e explicación de los productos, se desarrolló el siguiente estadístico:

Coeficiente de correlación de Spearman

La correlación fue contabilizada por medio del factor relación de Spearman, el cual está dado por:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde D es la disparidad dentro de los convenientes estadísticos de orden de x - y . N es el número de parejas.

Tabla 7

Grado de correlación de Spearman

Interpretación	Valores
Correlación negativa muy alta	0.901 a - 1.00
Correlación negativa alta	0.701 a - 0.900
Correlación negativa moderada	0.401 a - 0.700
Correlación negativa baja	0.201 a - 0.400
Correlación prácticamente nula	0.00 a - 0.200
Correlación prácticamente nula	0.000 a 0.200
Correlación baja	0.201 a 0.400
Correlación moderada	0.401 a 0.700
Correlación alta	0.701 a 0.900
Correlación muy alta	0.901 a 1.000

Fuente: Bisquerra (2009)

III. Resultados

3.1 Descripción

Tabla 8

Tabla de contingencia – Hipótesis general

		Compromiso organizacional			Total	
Gestión del talento humano	Bajo	Recuento	15	22	1	38
		% del total	8,3%	12,2%	0,6%	21,1%
	Medio	Recuento	38	54	3	95
		% del total	21,1%	30,0%	1,7%	52,8%
	Alto	Recuento	11	18	18	47
		% del total	6,1%	10,0%	10,0%	26,1%
Total		Recuento	64	94	22	180
		% del total	35,6%	52,2%	12,2%	100,0%

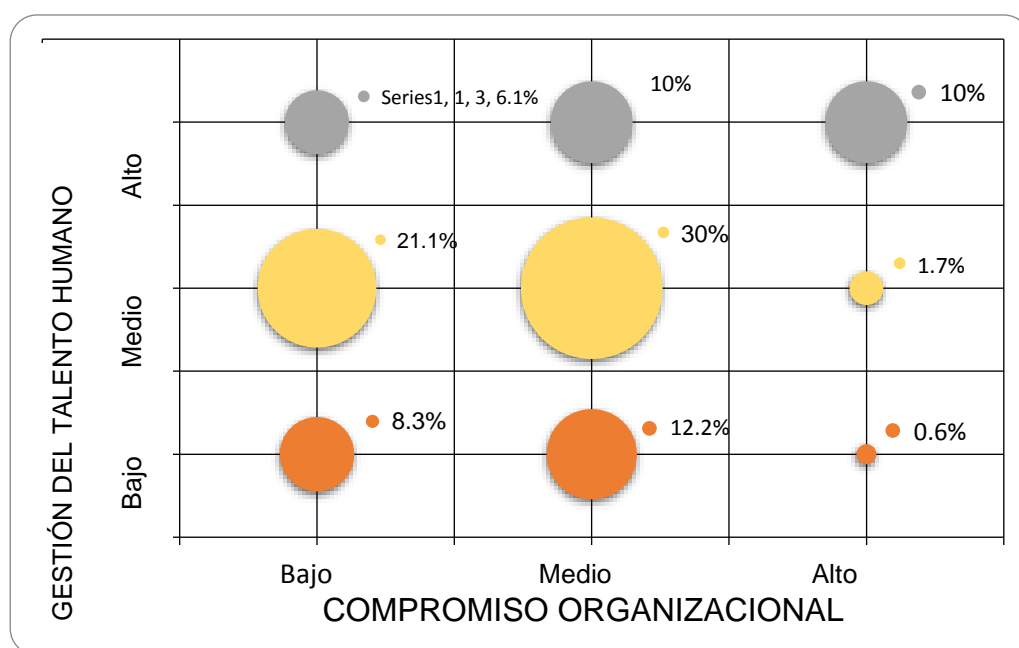


Figura 1. *Correlación a través de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional.*

En la imagen 1, de los docentes que perciben un nivel bajo de gestión del talento humano bajo, el 8,3% presenta un nivel bajo, el 21.2% una altura de la mitad y el 6,1% una altura elevada en el compromiso organizacional; asimismo, de los profesores que perciben un nivel medio de la gestión del talento humano del individuo bajo, el 12,2% presenta un nivel bajo, el 30% un nivel centro y el 10% una elevación prominente en el compromiso organizacional; de la misma manera, de los profesores que perciben un nivel elevado de la administración alto, el 0,6% exhibe un nivel bajo, el 1.7% un nivel centro y el 10% un nivel alto en el compromiso organizacional.

Tabla 9

Tabla de contingencia – Hipótesis específica 1

		Compromiso afectivo			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Gestión del talento humano	Bajo	Recuento 9	8	2	19
		% del total 10,2%	9,1%	2,3%	21,6%
	Medio	Recuento 9	33	2	44
		% del total 10,2%	37,5%	2,3%	50,0%
	Alto	Recuento 4	17	4	25
		% del total 4,5%	19,3%	4,5%	28,4%
Total		Recuento 22	58	8	88
		% del total 25,0%	65,9%	9,1%	100,0%

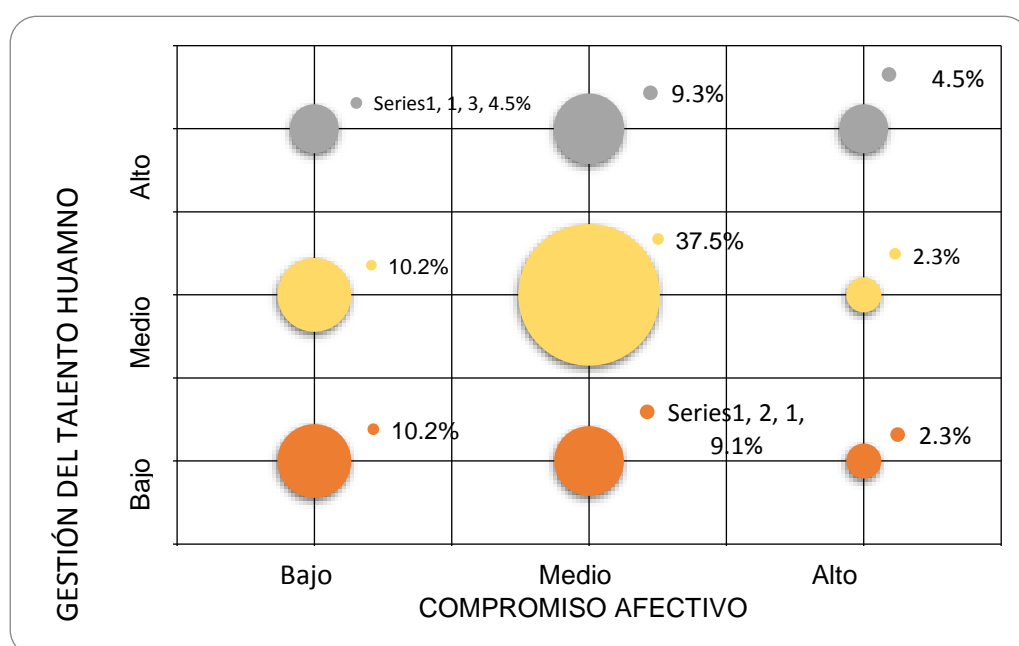


Figura 2. La correlación entre las dos variables de afectivo

En la figura 2, de los docentes que perciben un nivel bajo de gestión del talento humano bajo, el 10,2% presenta un nivel bajo, otro 10,2% un nivel medio y el 4,5% un nivel alto en el compromiso afectivo; asimismo, de los maestros que perciben un nivel medio de la inteligencia del talento humano bajo, el 9,1% presenta un nivel bajo, el 37,5% un nivel medio y el 9,3% un nivel alto en el compromiso; de la misma manera, de los docentes que perciben un nivel elevado de la administración del talento humano alto, el 2,3% presenta un nivel bajo, otro 2,3% un nivel centro y el 4,5% un nivel elevado en el compromiso afectivo.

Tabla 10

Tabla de contingencia – Hipótesis específica 2

		De continuidad			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Gestión del talento humano	Bajo	Recuento	4	12	3
		% del total	4,5%	13,6%	3,4%
	Medio	Recuento	13	28	3
		% del total	14,8%	31,8%	3,4%
	Alto	Recuento	6	16	3
		% del total	6,8%	18,2%	3,4%
Total	Recuento		23	56	9
	% del total		26,1%	63,6%	10,2%

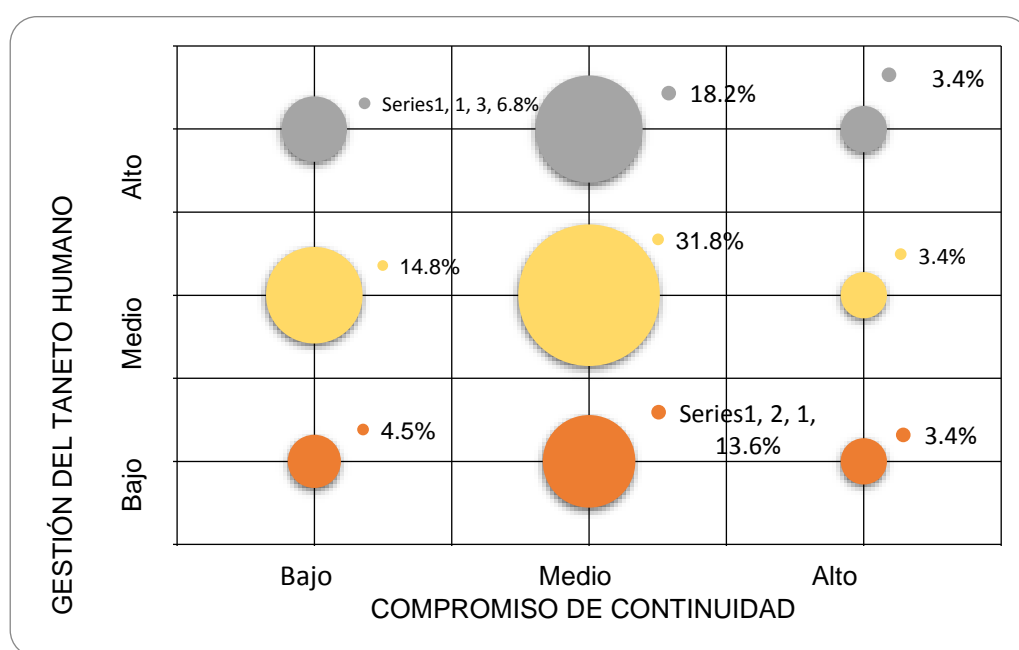


Figura 3. Correlación de las dos variables de continuidad

En la imagen 3, de los profesores que perciben un nivel bajo de gestión del talento humano bajo, el 4,5% presenta un nivel bajo, otro 14,8% un nivel centro y el 6,8% un nivel alto en el compromiso de continuidad; asimismo, de los maestros que perciben un nivel centro de la administración de la creatividad humana bajo, el 13,6% mostrar un nivel bajo, el 31,8% un nivel centro y el 18,2% un nivel alto en el compromiso de continuidad; del mismo modo, de los maestros que distinguen un nivel alto de dirección y administración de la creatividad humana alto, el 3,4% presenta un nivel bajo, otro 3,4% un nivel medio y otro 3,4% un nivel alto en el compromiso de continuidad

Tabla 11

Tabla de posibilidad – Hipótesis específica 3

			Normativo			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Gestión del talento humano	Bajo	Recuento	4	12	3	19
		% del total	4,5%	13,6%	3,4%	21,6%
	Medio	Recuento	15	28	1	44
		% del total	17,0%	31,8%	1,1%	50,0%
	Alto	Recuento	8	14	3	25
		% del total	9,1%	15,9%	3,4%	28,4%
Total		Recuento	27	54	7	88
		% del total	30,7%	61,4%	8,0%	100,0%

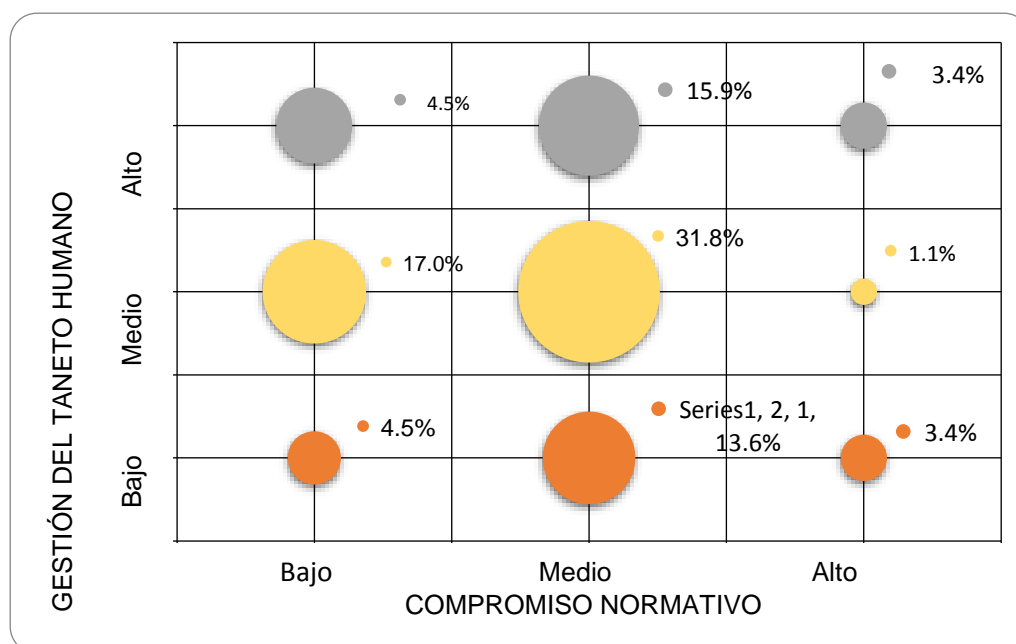


Figura 4. Correlación entre las variables y el compromiso normativo

En la figura 4, de los docentes que perciben un nivel bajo de gestión del talento humano bajo, el 4,5% presenta un nivel bajo, otro 17.0% un nivel medio y el 4.5% un nivel alto en el compromiso normativo; asimismo, de los profesores que perciben un nivel alto en el compromiso normativo; asimismo, de los profesores que perciben un nivel medio de la administración de la inteligencia humana bajo, el 13,6% presenta un nivel bajo, el 31,8% un nivel medio y el 15,9% un nivel alto en el compromiso normativo; de la misma manera, de los docentes que perciben un nivel alto de la gerencia del talento humano alto, el 3,4% muestra un nivel bajo, el 3,4% un nivel medio y otro 3,4% un nivel alto en el compromiso normativo.

3.2 prueba de hipótesis

Hipótesis general

- H_0 No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los docentes de tres instituciones educativas privadas de villa el salvador, 2015
- H_1 Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los docentes de tres instituciones educativas privadas de villa el salvador, 2015

Tabla 12

Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional

			Gestión del talento humano	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,758**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	180	180
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,758**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	180	180

** . La relación importante en el nivel 0,01

Interpretación

De los resultados obtenidos en la tabla 12, la gestión del talento humano se relaciona directamente con el compromiso organizacional según el coeficiente de correlación de Spearman $\rho = ,758$;lo que indica que existe una alta relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,000 \leq ,05$); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los docentes de tres instituciones educativas privadas de Villa el Salvador, 2015.

Hipótesis específica 1

H₀ No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo en los docentes de tres instituciones educativas privadas de villa el salvador, 2015

H₁ Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo en los docentes de tres instituciones educativas privadas de villa el salvador, 2015.

Tabla 13

Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo

			Gestión del talento humano	Compromiso afectivo
	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,209**
Rho de Spearman		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	180	180
	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	,209**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	180	180

** . La relación es importante en el nivel 0,01

Interpretación

De los resultados obtenidos en la tabla 13, la gestión del talento humano se relaciona directamente con el compromiso afectivo según el coeficiente de correlación de **Spearman rho= ,209**; lo que indica que existe una baja relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórica (**p= ,005 ≤ ,05**); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo en los docentes de tres instituciones educativas privadas de villa el salvador, 2015.

Hipótesis específica 2

H₀ No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad en los docentes de tres instituciones educativas privadas de villa el salvador, 2015

H₁ Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad en los docentes de tres instituciones educativas privadas de villa el salvador, 2015.

Tabla 14

Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad

			Gestión del talento humano	Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,329**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	180	180
	Compromiso de continuidad	Coeficiente de correlación	,329**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	180	180

** . La relación es relevante en el nivel 0,01

Interpretación

De los resultados obtenidos en la tabla 14, la gestión del talento humano se relaciona directamente con el compromiso de continuidad según el coeficiente de correlación de **Spearman rho= ,329**; lo que indica que existe una baja relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórica (**p= ,000 ≤ ,05**); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad en los docentes de tres instituciones educativas privadas de villa el salvador, 2015.

Hipótesis específica 3

H₀ No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo en los docentes de tres instituciones educativas privadas de villa el salvador, 2015

H₁ Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo en los docentes de tres instituciones educativas privadas de villa el salvador, 2015.

Tabla 15

Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo

			Gestión del talento humano	Compromiso normativo
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,485**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	180	180
	Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	,485**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	180	180

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01

Interpretación

De los resultados obtenidos en la tabla 15, la gestión del talento humano se relaciona directamente con el compromiso normativo según el coeficiente de correlación de **Spearman rho= ,485**; lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórica (**p= ,000 ≤ ,05**); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo en los docentes de tres instituciones educativas privadas de villa el salvador, 2015.

IV. Discusión

Con respecto a la hipótesis general, conforme el factor de relación de Spearman $\rho = ,758$; lo que indica que existe una alta relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,000 \leq ,05$); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los docentes de tres instituciones educativas privadas de Villa el Salvador, 2015.

Asimismo, con respecto a la hipótesis específica 1, como el componente de correspondencia de Spearman $\rho = ,209$; lo que indica que existe una baja relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórica ($p = ,005 \leq ,05$); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo en los docentes de tres instituciones educativas privadas de villa el salvador, 2015.

De la misma manera, con respecto a la hipótesis específica 2, dependen la circunstancia de vínculo de Spearman $\rho = ,329$; lo que indica que existe una baja relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,000 \leq ,05$); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad en los docentes de tres instituciones educativas privadas de villa el salvador, 2015.

Al termino con relación a la hipótesis específica 3, conforme el principio de relación de Spearman $\rho = ,485$; lo que indica que existe una baja relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórica ($p = ,000 \leq ,05$); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo en los docentes de tres instituciones educativas privadas de villa el salvador, 2015.

V. Conclusiones

Conclusiones

- Primera Existe relación directa, alta y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los docentes de tres instituciones educativas privadas de villa el salvador, 2015; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación $\rho=0,758$ y un p-valor=0,000.
- Segunda Existe relación baja, y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo en los docentes de tres instituciones educativas privadas de villa el salvador, 2015; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación $\rho=0,209$ y un p-valor=0,005.
- Tercera Existe relación baja, y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad en los docentes de tres instituciones educativas privadas de villa el salvador, 2015; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación $\rho=0,329$ y un p-valor=0,000.
- Cuarta Existe relación directa, moderada y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo en los docentes de tres instituciones educativas privadas de villa el salvador, 2015; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación $\rho=0,485$ y valor=0,000.

V. Recomendaciones

Recomendaciones

- Primera Se sugiere a los directivos de las Instituciones Educativas de Villa el Salvador, capacitarse y/o actualizarse sobre la gestión del talento humano, y pueda hacerse un mejor uso de los recursos humanos.
- Segunda Se sugiere a los docentes afirmar un mayor compromiso organizacional en lo que se refiere a la interacción con los demás agentes educativos y puedan brindar una mejor calidad educativa.
- Tercera Se sugiere que los directivos pongan mayor atención a las potencialidades de los docentes y refuercen sus habilidades y capacidades sobre un mejor compromiso con la institución de manera permanente.
- Cuarta Se sugiere que los directivos y los docentes tengan, una mayor participación en las actividades de las instituciones educativas de lo logrado de esta manera incrementar sus potencialidades, lograr un mejor desarrollo institucional.

VII. Referencias bibliográficas

- Alexander, J. (2000). *Sociología cultural. Formas de clasificación en las sociedades complejas*. Madrid: Anthropos.
- Arias, F. (2003). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento*. México. DF: Mc. Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw-Hill.
- Cisneros (2007). *Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Estatales del primario de Santa Luzmila Comas*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú
- De la Cruz, M. (2009). *La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones educativas*. Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga
- Díaz, M. (2004). *Gestión del potencial humano en las organizaciones educativas*. Universidad de la Habana, Cuba.
- Eslava, E. (2009). Gestión del talento humano en las organizaciones. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/gestion-del-talento-humano-en-las-organizaciones/>
- Escobar, F. (1999). *Propuesta para la preparación de los expedicionarios*. Santafé de Bogotá: Mimeo.
- Fernández, I. (2005) *Escuela sin violencia: Resolución de conflictos*. Lima: Alfaomega.
- Gonzales, M. (2011). *La gestión del talento humano y la motivación del personal docente*. Universidad Estatal de Bolívar, Venezuela.
- Hellriegel, D. (2004). *Comportamiento organizacional*. México D. F.: Thomson Learning Editores.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill
- Lagomarsino, R. (2003). *Compromiso organizacional*. Revista de Antiguos Alumnos: Universidad de Montevideo, 6 (2), 79-83.
- Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1991). *Tres componentes, conceptualización del compromiso organizacional*. Human Resource Management Review, 1, 61-98.

- Orizaga, C. (2011). *Gestión del talento humano en las escuelas públicas*. Universidad Autónoma de México
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Mc Graw-Hill.
- Strange, S. (1994): *Female entrepreneurs: Success by whose standards?: en Women in Management Developing Presence*. London Routledge.
- Tajfel, H. (1984). *Grupos humanos y categorías sociales*. Barcelona: Herder

Anexos

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS DE VILLA EL SALVADOR, 2015

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable 1: Gestión del talento humano				
<u>Problema general</u> ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los docentesde tres instituciones educativas privadas de Villa el Salvador, 2015?	<u>Objetivo general</u> Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los docentes de tres instituciones educativas privadas de Villa el Salvador, 2015	<u>Hipótesis general</u> Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los docentes de tres instituciones educativas privadas de Villa el Salvador, 2015					
<u>Problemas específicos</u> ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo en los docentes de tres instituciones educativas privadas de Villa el Salvador, 2015?	<u>Objetivos específicos</u> Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo en los docentes de tres instituciones educativas privadas de Villa el Salvador, 2015	<u>Hipótesis específicas</u> Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo en los docentes de tres instituciones educativas privadas de Villa el Salvador, 2015					
¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad en los docentes de tres instituciones educativas privadas de Villa el Salvador, 2015?	Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad en los docentes de tres instituciones educativas privadas de Villa el Salvador, 2015	Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad en los docentes de tres instituciones educativas privadas de Villa el Salvador, 2015					

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo en los docentes de tres instituciones educativas privadas de Villa el Salvador, 2015?	Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo en los docentes de tres instituciones educativas privadas de Villa el Salvador, 2015	Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo en los docentes de tres instituciones educativas privadas de Villa el Salvador, 2015	<table><tr><th colspan="5">Variable 2: Compromiso organizacional</th></tr><tr><th>Dimensiones</th><th>Indicadores</th><th>Ítems</th><th>Escalas y valores</th><th colspan="2">Niveles y rangos</th></tr><tr><td rowspan="3">Compromiso afectivo</td><td>Identidad</td><td>1,2</td><td>Siempre</td><td></td><td></td></tr><tr><td>Sentimiento de pertenencia</td><td>3,4</td><td>(5) Casi siempre</td><td>Bajo</td><td>[18-42[</td></tr><tr><td>Integración</td><td>5,6</td><td>(4)</td><td></td><td></td></tr><tr><td rowspan="3">Compromiso de continuidad</td><td>Necesidad de continuar</td><td>7,8</td><td>A veces</td><td>Medio</td><td></td></tr><tr><td>Permanencia</td><td>9,10</td><td>(3) Casi nunca</td><td>[42-64[</td><td></td></tr><tr><td>Inseguridad</td><td>11,12</td><td>(2) Nunca</td><td>Alto</td><td>[64-90]</td></tr><tr><td rowspan="3">Compromiso normativo</td><td>Beneficios laborales</td><td>13,14</td><td>(1)</td><td></td><td></td></tr><tr><td>Lealtad</td><td>15,16</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Sentimientos</td><td>17,18</td><td></td><td></td><td></td></tr></table>					Variable 2: Compromiso organizacional					Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos		Compromiso afectivo	Identidad	1,2	Siempre			Sentimiento de pertenencia	3,4	(5) Casi siempre	Bajo	[18-42[Integración	5,6	(4)			Compromiso de continuidad	Necesidad de continuar	7,8	A veces	Medio		Permanencia	9,10	(3) Casi nunca	[42-64[Inseguridad	11,12	(2) Nunca	Alto	[64-90]	Compromiso normativo	Beneficios laborales	13,14	(1)			Lealtad	15,16				Sentimientos	17,18			
Variable 2: Compromiso organizacional																																																																		
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos																																																														
Compromiso afectivo	Identidad	1,2	Siempre																																																															
	Sentimiento de pertenencia	3,4	(5) Casi siempre	Bajo	[18-42[
	Integración	5,6	(4)																																																															
Compromiso de continuidad	Necesidad de continuar	7,8	A veces	Medio																																																														
	Permanencia	9,10	(3) Casi nunca	[42-64[
	Inseguridad	11,12	(2) Nunca	Alto	[64-90]																																																													
Compromiso normativo	Beneficios laborales	13,14	(1)																																																															
	Lealtad	15,16																																																																
	Sentimientos	17,18																																																																
Fuente: Robbins, S.																																																																		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>El presente estudio es de tipo sustantivo o básico, de enfoque cuantitativo, que según Sánchez y Reyes (2006), está orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos y nuevos campos de investigación sin un fin práctico específico e inmediato; es decir, conocer nuevos conocimientos relacionados las variables talento humano y relaciones interpersonales.</p> <p>Diseño El tipo de estudio es correlacional, transversal; correlacional según Hernández, Fernández, Baptista (2010), “no construye ninguna situación, se observan situaciones ya existentes no provocadas intencionalmente” (p. 111), es transversal correlacional porque se orienta a la recolección de datos en un momento determinado, “en un tiempo con un propósito de describir variables y analizar la relación que existe entre ellas en un momento determinado” (p. 131).</p>	<p>Población La población está conformada 338 docentes de las Instituciones Educativas privadas de villa el salvador, UGEL 01, 2015</p> <p>Muestra La muestra será probabilística, y estará conformada por 180 docentes de las Instituciones Educativas privadas de villa el salvador UGEL N° 01, 2015, donde se aplicará el muestreo probabilístico por estratificación. Se aplicó la siguiente fórmula:</p> $n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$	<p>Variable 1: Gestión Educativa</p> <p>Técnicas: Escala de Likert Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Variable 2: Compromiso organizacional Técnicas: Escala de Likert Instrumentos: Cuestionario</p>	<p>DESCRIPTIVA: El análisis descriptivo ayudará a observar el conocimiento de la muestra en estudio, a través de tablas.</p> <p>INFERENCIAL: El análisis inferencial nos permitirá realizar generalizaciones sobre gestión del talento humano y compromiso organizacional</p> <p>DE PRUEBA: La base estadística nos permitirá determinar si la hipótesis principal es razonable para no ser rechazada o es una afirmación poco razonable y debe ser rechazada.</p>

ANEXO 2: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado Profesor (a):

El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para mi investigación, por ello pido tu colaboración:

Marque con un aspa “X” la respuesta que considere acertada con tu punto de vista, según las siguientes alternativas:

INDICE		VALOR
Siempre	S	5
Casi siempre	CS	4
Algunas veces	AV	3
Casi nunca	CN	2
Nunca	N	1

Nº	ÍTEMS	ÍNDICES				
		S	CS	AV	CN	N
01	El director:					
	¿Realiza inventario de personal docente de acuerdo al cuadro de horas?					
02	¿Elabora criterios de selección de personal docente?					
03	¿Coordina con las instancias superiores la provisión de personal docente?					
04	¿Evalúa la oferta del mercado laboral docente?					
05	¿Determina perfil del personal docente en búsqueda de la calidad del servicio educativo prestado?					
06	¿Selecciona personal docente acorde a los criterios establecidos?					
07	¿Identifica personal que podrían brindar un servicio educativo de calidad?					
08	¿Realiza publicaciones sobre la necesidad de personal docente?					
09	¿Realiza gestiones para innovar al personal docente sobre la utilización de recursos tecnológicos?					
10	¿Se capacita para dirigir la institución educativa?					
11	¿Busca la capacitación del personal docente de acuerdo a su nivel y especialidad?					
12	¿Organiza jornadas de capacitación y/o actualización en la I.E?					
13	¿Fomenta un clima de trabajo abierto?					
14	¿Optimiza la participación para el logro de las competencias?					
15	¿Promueve la práctica de valores fundamentales?					
16	¿Fomenta una cultura de trabajo?					
17	¿Organiza mesa de trabajo sobre necesidad de capacitación y/o actualización?					
18	¿Coordina la realización de actividades de capacitación y/o actualización?					
19	¿Cumple con los objetivos propuestos en el Plan Anual?					
20	¿Delega funciones acordes a las especialidades de los docentes?					
21	¿Utiliza u etilo democrático de gestión de la calidad educativa?					
22	¿Promueve el desarrollo integral de los docentes?					
23	¿Fomenta el buen desempeño docente?					

24	¿Logra la optimización de las habilidades, capacidades y destrezas de los docentes?					
25	¿Contribuye con el ejemplo la identificación con la institución educativa?					
26	¿Promueve la participación de los docentes en el desarrollo institucional?					
27	¿Genera conciencia de identificación con el desarrollo institucional?					
28	¿Estimula la participación del docente en las actividades para el desarrollo institucional?					
29	¿Impulsa la toma de decisiones en beneficio del desarrollo institucional?					
30	¿Motiva para el desarrollo integral de los docentes?					
31	¿Motiva a los docentes a capacitarse y/o actualizarse?					
32	¿Motiva la especialización profesional del docente?					
33	¿Motiva la innovación científica y tecnológica?					
34	¿Impulsa el respeto de las normas de convivencia social?					
35	¿Motiva a la práctica de valores en el desarrollo de las funciones de los docentes?					
36	¿Motiva un adecuado comportamiento de los docentes en la institución educativa y fuera de ella?					
37	¿Realiza actividades de compensación por el trabajo realizado?					
38	¿Compensa la labor realizada por los docentes fuera de su carga horaria en beneficio de la institución educativa?					
39	¿Actúa de manera positiva ante los logros de los docentes felicitándolos por su labor realizada?					
40	¿Reconoce los beneficios sociales acordes a ley?					
41	¿Brinda beneficios como reconocimiento a la labor realizada en beneficio del desarrollo institucional?					
42	¿Se preocupa por el bienestar del personal docente y el reconocimiento de sus beneficios?					
43	¿Logra que los docentes se sientan satisfechos con su labor, mediante el reconocimiento público?					
44	¿Logra que los docentes se sientan satisfechos con su labor, mediante el reconocimiento documentado?					
45	¿Logra la identificación del docente con la institución educativa y su satisfacción de pertenecer a ella?					

CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estimado profesor(a):

Agradecemos su gentil participación en la presente investigación educativa, para obtener información sobre cómo percibe el estilo de liderazgo del director. El cuestionario es anónimo, por favor responda con sinceridad.

Lea usted con atención y conteste marcando con una "X" en un solo recuadro.

Escala de calificación:

ÍNDICE		VALOR
Siempre	S	5
Casi siempre	CS	4
Algunas veces	AV	3
Casi nunca	CN	2
Nunca	N	1

Nº	ÍTEMS	N	CN	AV	CS	S
1	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta Institución Educativa.					
2	Realmente siento como si los problemas de la Institución fueran míos.					
3	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi Institución.					
4	No me siento ligado emocionalmente a mi Institución.					
5	No me siento integrado plenamente en mi Institución.					
6	Esta Institución significa personalmente mucho para mí.					
7	El permanecer en esta Institución, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					
8	Sería muy duro para mí dejar esta Institución, inclusive si lo quisiera.					
9	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi Institución en estos momentos.					
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar salir de mi Institución.					
11	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la Institución, podría haber considerado trabajar en otro sitio.					
12	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta Institución, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.					
13	No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.					
14	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi Institución ahora.					
15	Me sentiría culpable si dejara mi Institución ahora.					
16	Esta Institución merece mi lealtad.					
17	No abandonaría mi Institución en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.					
18	Estoy en deuda con la Institución.					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Talento Humano

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: PROVISIÓN								
1	¿El director:	✓		✓		✓		
2	¿Realiza inventario de personal docente de acuerdo al cuadro de horas?	✓		✓		✓		
3	¿Elabora criterios de selección de personal docente?	✓		✓		✓		
4	¿Coordina con las instancias superiores la provisión de personal docente?	✓		✓		✓		
5	¿Evalúa la oferta del mercado laboral docente?	✓		✓		✓		
6	¿Determina perfil del personal docente en búsqueda de la calidad del servicio educativo prestado?	✓		✓		✓		
7	¿Selecciona personal docente acorde a los criterios establecidos?	✓		✓		✓		
8	¿Identifica personal que podrían brindar un servicio educativo de calidad?	✓		✓		✓		
9	¿Realiza publicaciones sobre la necesidad de personal docente?	✓		✓		✓		
	¿Realiza gestiones para incentivar al personal docente sobre la utilización de recursos tecnológicos?	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: ENTRENAMIENTO								
10	¿Se capacita para dirigir la institución educativa?	✓		✓		✓		
11	¿Busca la capacitación del personal docente de acuerdo a su nivel y especialidad?	✓		✓		✓		
12	¿Organiza jornadas de capacitación y/o actualización en la I.E.?	✓		✓		✓		
13	¿Fomenta un clima de trabajo abierto?	✓		✓		✓		
14	¿Optimiza la participación para el logro de las competencias?	✓		✓		✓		
15	¿Promueve la práctica de valores fundamentales?	✓		✓		✓		
16	¿Fomenta una cultura de trabajo?	✓		✓		✓		
17	¿Organiza mesa de trabajo sobre necesidad de capacitación y/o actualización?	✓		✓		✓		
18	¿Coordina la realización de actividades de capacitación y/o actualización?	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: DESARROLLO								
19	¿Cumple con los objetivos propuestos en el Plan Anual?	✓		✓		✓		
20	¿Delimita funciones acorde a las especialidades de los docentes?	✓		✓		✓		
21	¿Utiliza u ello democrático de gestión de la calidad educativa?	✓		✓		✓		
22	¿Promueve el desarrollo integral de los docentes?	✓		✓		✓		
23	¿Fomenta el buen desempeño docente?	✓		✓		✓		
24	¿Logra la optimización de las habilidades, capacidades y destrezas de los docentes?	✓		✓		✓		
25	¿Contribuye con el ejemplo la identificación con la institución educativa?	✓		✓		✓		
26	¿Promueve la participación de los docentes en el desarrollo institucional?	✓		✓		✓		
27	¿Genera conciencia de identificación con el desarrollo institucional?	✓		✓		✓		
DIMENSION 4: MOTIVACIÓN								
28	¿Estimula la participación del docente en las actividades para el desarrollo institucional?	✓		✓		✓		
29	¿Impulsa la toma de decisiones en beneficio del desarrollo institucional?	✓		✓		✓		
30	¿Motiva para el desarrollo integral de los docentes?	✓		✓		✓		

31	¿Motiva a los docentes a capacitarse y/o actualizarse?	✓				✓			
32	¿Motiva la especialización profesional del docente?	✓				✓			
33	¿Motiva la innovación científica y tecnológica?	✓				✓			
34	¿Impulsa el respeto de las normas de convivencia social?	✓				✓			
35	¿Motiva a la práctica de valores en el desarrollo de las funciones de los docentes?	✓				✓			
36	¿Motiva un adecuado comportamiento de los docentes en la institución educativa y fuera de ella?	✓				✓			
	DIMENSIÓN : MANTENIMIENTO	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
37	¿Realiza actividades de compensación por el trabajo realizado?	✓				✓			
38	¿Compensa la labor realizada por los docentes fuera de su carga horaria en beneficio de la institución educativa?	✓				✓			
39	¿Actúa de manera positiva ante los logros de los docentes felicitándolos por su labor realizada?	✓				✓			
40	¿Reconoce los beneficios sociales acordes a ley?	✓				✓			
41	¿Brinda beneficios como reconocimiento a la labor realizada en beneficio del desarrollo institucional?	✓				✓			
42	¿Se preocupa por el bienestar del personal docente y el reconocimiento de sus beneficios?	✓				✓			
43	¿Logra que los docentes se sientan satisfechos con su labor, mediante el reconocimiento público?	✓				✓			
44	¿Logra que los docentes se sientan satisfechos con su labor, mediante el reconocimiento documentado?	✓				✓			
45	¿Logra la identificación del docente con la institución educativa y su satisfacción de pertenecer a ella?	✓				✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: DNI: 060955374

Especialidad del validador: temático o Metodólogo

..... de del 20.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Compromiso Organizacional

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Ciudad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : COMPROMISO AFECTIVO								
1	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta Institución Educativa.	✓				✓		
2	Realmente siento como si los problemas de la Institución fueran míos.	✓				✓		
3	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi Institución.	✓				✓		
4	No me siento ligado emocionalmente a mi Institución.	✓				✓		
5	No me siento integrado plenamente en mi Institución.	✓				✓		
6	Esta Institución significa personalmente mucho para mí.	✓				✓		
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 2 : COMPROMISO DE CONTINUIDAD								
7	El permanecer en esta Institución, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	✓				✓		
8	Sería muy duro para mí dejar esta Institución, inclusive si lo quisiera.	✓				✓		
9	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi Institución en estos momentos.	✓				✓		
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar salir de mi Institución.	✓				✓		
11	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la Institución, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	✓				✓		
12	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta Institución, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.	✓				✓		
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 3 : COMPROMISO NORMATIVO								
13	No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.	✓				✓		
14	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi Institución ahora.	✓				✓		
15	Me sentiría culpable si dejara mi Institución ahora.	✓				✓		
16	Esta Institución merece mi lealtad.	✓				✓		
17	No abandonaría mi Institución en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en	✓				✓		

[illegible]

Observaciones (precisar si hay suficiencia):	Aplicable []	Aplicable después de corregir []	No aplicable []
Opinión de aplicabilidad:			

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg. Victor Guzman Moya DNI: 06035574

Especialidad del validador:.....temático.....o Metodólogo.....

.....de.....del 20.....

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CERTIFICADO DE VALORES / CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO									
N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias	
		SI	No	SI	No	SI	No		
PROVISIÓN									
1	El director:	✓		✓		✓			
2	¿Realiza inventario de personal docente de acuerdo al cuadro de horas?	✓		✓		✓			
3	¿Elabora criterios de selección de personal docente?	✓		✓		✓			
4	¿Coordina con las instancias superiores la provisión de personal docente?	✓		✓		✓			
5	¿Evalúa la oferta del mercado laboral docente?	✓		✓		✓			
6	¿Determina perfil del personal docente en búsqueda de la calidad del servicio educativo prestado?	✓		✓		✓			
7	¿Selecciona personal docente acorde a los criterios establecidos?	✓		✓		✓			
8	¿Identifica personal que podrían brindar un servicio educativo de calidad?	✓		✓		✓			
9	¿Realiza publicaciones sobre la necesidad de personal docente?	✓		✓		✓			
10	¿Realiza gestiones para innovar al personal docente sobre la utilización de recursos tecnológicos?	✓		✓		✓			
ENTRENAMIENTO									
11	¿Se capacita para dirigir la institución educativa?	SI	No	SI	No	SI	No		
12	¿Bucea la capacitación del personal docente de acuerdo a su nivel y especialidad?	✓		✓		✓			
13	¿Organiza jornadas de capacitación y/o actualización en la IE?	✓		✓		✓			
14	¿Fomenta un clima de trabajo abierto?	✓		✓		✓			
15	¿Optimiza la participación para el logro de las competencias?	✓		✓		✓			
16	¿Promueve la práctica de valores fundamentales?	✓		✓		✓			
17	¿Fomenta una cultura de trabajo?	✓		✓		✓			
18	¿Organiza mesa de trabajo sobre necesidad de capacitación y/o actualización?	✓		✓		✓			
19	¿Coordina la realización de actividades de capacitación y/o actualización?	✓		✓		✓			
DESARROLLO									
20	¿Cumple con los objetivos propuestos en el Plan Anual?	✓		✓		✓			
21	¿Delega funciones acorde a las especialidades de los docentes?	✓		✓		✓			
22	¿Utiliza u estilo democrático de gestión de la calidad educativa?	✓		✓		✓			
23	¿Promueve el desarrollo integral de los docentes?	✓		✓		✓			
24	¿Fomenta el buen desempeño docente?	✓		✓		✓			
25	¿Logra la optimización de las habilidades, capacidades y destrezas de los docentes?	✓		✓		✓			
26	¿Contribuye con el ejemplo la identificación con la institución educativa?	✓		✓		✓			
27	¿Promueve la participación de los docentes en el desarrollo institucional?	✓		✓		✓			
28	¿Genera conciencia de identificación con el desarrollo institucional?	SI	No	SI	No	SI	No		
MOTIVACIÓN									
29	¿Estimula la participación del docente en las actividades para el desarrollo institucional?	✓		✓		✓			
30	¿Impulsa la toma de decisiones en beneficio del desarrollo institucional?	✓		✓		✓			
31	¿Motiva para el desarrollo integral de los docentes?	✓		✓		✓			
32	¿Motiva a los docentes a capacitarse y/o actualizarse?	✓		✓		✓			
33	¿Motiva la especialización profesional del docente?	✓		✓		✓			

**ANEXO 5: CONFIABILIDAD – ALFA DE CRONBACH
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	
1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	
2	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
3	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	1	1	2	3	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	1	2	3	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	
4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	
5	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	
6	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	1	3	2	3	1	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	
7	1	1	3	3	3	3	3	1	2	1	2	2	1	1	3	2	1	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	1	2	1	2	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	1	2	1	2	
8	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	
9	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	
10	3	1	3	1	3	1	2	3	1	1	2	2	2	2	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	3	1	2	3	1	1	2	3	1	1	3	1	3	1	3	1	2	3	1	1	2	
11	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2		
12	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2		
13	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	1	1	2	3	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	1	2	3	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	
14	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2		
15	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	
16	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	1	3	2	3	1	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	
17	1	1	3	3	3	3	3	1	2	1	2	2	1	1	3	2	1	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	1	2	1	2	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	1	2	1	2	
18	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2
19	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	
20	3	1	3	1	3	1	2	3	1	1	2	2	2	2	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	3	1	2	3	1	1	2	3	1	1	3	1	3	1	3	1	2	3	1	1	2	
21	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	
22	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2		
23	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	1	1	2	3	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	1	2	3	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	
24	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2		
25	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	45

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	2	3	5	4	5	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3
2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4
3	5	3	5	3	3	5	4	5	3	5	3	3	4	4	5	3	3	5
4	5	4	5	3	4	4	3	3	5	5	3	3	3	3	2	2	3	3
5	5	4	5	4	4	5	3	3	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5
6	5	5	5	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	3	1	2
7	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4
8	4	5	5	2	2	3	4	5	4	5	3	3	4	4	2	4	4	2
9	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5
10	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4
11	5	4	5	3	5	3	5	8	4	5	4	4	3	4	4	4	5	3
12	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	4	3	3	3	4	5
13	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	5	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4
15	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2
16	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5
17	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	3	5	5
18	4	5	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	4	4
19	3	4	3	3	3	4	5	5	4	3	3	4	4	3	5	4	4	5
20	5	5	3	3	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5
21	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5
22	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4
23	5	4	5	3	5	3	5	8	4	5	4	4	3	4	4	4	5	3
24	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	4	3	3	3	4	5
25	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	5	4

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,809	18

ANEXO 6: BASE DE DATOS

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	Provisión										Entrenamiento										Desarrollo										Motivación										Mantenimiento										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	ST	10	11	12	13	14	15	16	17	18	ST	19	20	21	22	23	24	25	26	27	ST	28	29	30	31	32	33	34	35	36	ST	37	38	39	40	41	42	43	44	45	ST	
1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	15	1	1	1	4	3	3	2	4	3	22	1	3	3	2	2	2	5	5	5	28	5	5	4	4	4	3	1	1	1	28	2	1	1	1	3	3	2	2	2	17	110
2	1	1	1	1	1	3	3	3	1	15	1	1	1	4	3	3	2	4	3	22	1	3	3	2	2	2	5	5	5	28	5	5	4	4	4	3	1	1	1	28	2	1	1	1	3	3	2	2	2	17	110
3	1	1	1	1	1	3	3	3	1	15	1	1	1	4	3	3	2	4	3	22	1	3	3	2	2	2	5	5	5	28	5	5	4	4	4	3	1	1	1	28	2	1	1	1	3	3	2	2	2	17	110
4	1	1	1	1	1	3	3	3	1	15	1	1	1	4	3	3	2	4	3	22	1	3	3	2	2	2	5	5	5	28	5	5	4	4	4	3	1	1	1	28	2	1	1	1	3	3	2	2	2	17	110
5	2	1	3	2	2	2	2	2	2	18	2	1	2	3	1	2	1	2	3	17	2	2	2	1	1	1	2	3	2	16	2	2	1	2	2	4	2	2	2	19	2	2	2	2	2	1	1	1	15	85	
6	3	3	3	3	3	2	3	2	3	25	3	3	3	3	3	4	1	4	4	28	1	2	3	3	2	3	3	3	3	23	4	3	3	4	3	4	4	4	4	33	4	4	4	4	2	3	3	2	3	29	138
7	1	1	1	1	1	3	3	3	1	15	1	1	1	4	3	3	2	4	3	22	1	3	3	2	2	2	5	5	5	28	5	5	4	4	4	3	1	1	1	28	2	1	1	1	3	3	2	2	2	17	110
8	1	1	1	1	1	3	3	3	1	15	1	1	1	4	3	3	2	4	3	22	1	3	3	2	2	2	5	5	5	28	5	5	4	4	4	3	1	1	1	28	2	1	1	1	3	3	2	2	2	17	110
9	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26	3	3	3	2	3	2	3	3	4	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	27	132	
10	2	1	2	1	2	2	1	1	1	13	1	2	1	4	2	2	1	1	1	15	2	2	1	1	1	2	2	3	3	17	1	1	2	2	2	5	1	2	2	18	2	2	2	1	2	1	1	2	14	77	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	4	3	4	1	4	4	29	2	2	2	2	2	2	3	3	2	20	3	3	3	3	4	4	3	4	3	30	4	4	4	3	2	2	2	2	25	131	
12	2	1	4	1	3	3	3	3	2	22	3	2	2	2	3	3	3	3	3	24	1	3	2	1	2	3	3	3	2	20	1	2	2	2	3	4	2	2	2	20	3	2	2	2	3	2	1	2	3	20	106
13	3	2	1	3	2	2	2	2	2	19	3	2	2	3	2	3	2	2	2	21	1	1	1	1	2	2	2	2	3	15	3	3	2	2	2	3	3	2	3	23	3	3	2	2	1	1	1	2	2	17	95
14	2	3	2	3	2	2	3	3	2	22	2	3	2	4	1	1	1	3	3	20	1	1	2	1	1	2	1	2	1	12	3	4	1	3	2	1	3	3	3	23	3	3	3	3	1	2	1	1	2	19	96
15	3	3	3	1	2	1	2	1	2	18	3	2	1	3	1	1	1	2	3	17	1	1	1	1	1	1	3	2	2	13	3	1	2	2	1	2	2	1	1	15	3	2	1	2	1	1	1	1	1	13	76
16	3	2	2	1	2	1	2	1	2	16	2	2	1	3	2	2	1	3	4	20	1	2	2	1	1	1	1	1	3	13	2	2	1	2	2	3	3	3	2	20	3	2	3	2	2	2	1	1	1	17	86
17	3	2	1	2	2	3	1	1	2	17	2	2	1	3	2	2	1	3	3	19	3	2	1	2	1	1	1	1	2	14	1	2	2	2	2	4	2	3	3	21	3	2	3	3	2	1	2	1	1	18	89
18	5	5	5	1	1	1	5	1	5	29	5	1	1	1	1	5	1	5	5	25	1	5	5	1	3	1	1	5	1	23	1	1	1	1	1	5	5	5	1	21	5	5	5	1	5	5	1	3	1	31	129
19	3	3	3	1	2	2	4	2	2	22	3	1	1	2	2	3	1	3	1	17	4	1	2	1	3	3	3	3	4	24	1	3	3	2	3	3	1	3	1	20	4	3	1	3	1	2	1	3	3	21	104
20	3	2	4	1	2	3	3	2	4	24	4	3	1	3	3	3	1	4	3	25	1	1	2	1	3	2	3	3	3	19	4	3	1	3	2	3	3	2	2	23	4	4	2	2	1	2	1	3	2	21	112
21	2	1	2	3	3	2	3	2	4	22	2	1	2	4	1	1	3	3	3	20	1	1	1	1	1	1	2	3	2	13	2	2	1	2	1	3	2	1	2	16	2	3	2	3	1	1	1	1	1	15	86
22	1	1	3	1	1	1	2	1	1	12	3	3	1	3	3	3	2	1	1	20	1	1	1	3	1	3	3	1	3	17	1	1	1	1	3	4	1	1	1	14	1	2	1	1	1	1	3	1	3	14	77
23	2	1	1	1	2	2	2	1	1	13	1	1	1	4	2	2	1	1	2	15	2	2	2	2	2	1	1	2	2	16	2	2	1	2	2	2	1	1	2	15	2	1	1	1	2	2	2	2	1	14	73
24	3	2	3	2	2	2	3	1	2	20	3	2	1	3	3	3	2	3	3	23	1	3	1	1	1	2	2	3	3	17	2	3	3	3	3	4	2	2	4	26	3	3	3	2	3	1	1	1	2	19	105
25	3	3	3	3	3	1	1	1	3	21	3	3	3	3	1	1	1	4	5	24	1	1	1	1	1	1	1	2	1	10	3	1	1	2	1	3	3	3	3	20	3	3	3	3	1	1	1	1	1	17	92
26	3	3	2	1	2	2	2	2	3	20	3	2	1	3	2	1	2	2	3	19	2	2	2	1	2	2	1	2	3	17	3	2	2	3	2	3	2	2	2	21	2	2	2	2	2	2	1	2	2	17	94
27	1	1	1	1	1	1	3	1	2	12	2	2	1	3	1	2	1	2	3	17	1	2	1	1	1	1	2	2	2	13	3	3	1	2	2	4	2	2	2	21	2	2	1	1	2	1	1	1	1	12	75
28	1	1	1	2	2	1	2	3	2	15	2	2	2	3	2	1	3	2	3	20	2	1	1	1	2	1	1	1	3	13	2	3	1	3	4	2	1	1	2	19	2	1	2	2	1	1	1	2	1	13	80
29	1	3	3	1	3	1	3	1	3	19	1	3	1	2	2	2	1	3	1	16	1	3	3	1	2	1	1	1	1	14	3	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	2	1	3	3	1	2	1	15	75
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	3	1	1	1	1	4	14	2	1	1	1	1	1	1	2	2	12	1	2	1	4	2	5	1	1	1	1	18	1	3	1	3	1	1	1	2	14	67
31	5	4	5	5	5	5	3	3	2	37	1	5	4	5	4	5	5	5	5	39	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	3	3	1	1	5	4	5	4	5	31	5	5	5	5	5	5	1	5	2	38	191

32	3	5	3	3	3	3	2	3	1	26	3	3	3	2	3	4	3	3	3	27	3	3	2	3	5	3	3	3	3	28	2	3	1	3	3	3	2	3	4	24	3	3	3	3	3	2	2	1	2	22	127	
33	4	3	2	3	2	5	5	4	3	31	5	5	4	3	4	3	3	3	2	32	3	3	3	4	3	2	3	2	5	28	5	4	3	5	5	4	3	4	3	36	3	3	2	3	3	3	4	5	3	29	156	
34	3	4	2	4	3	2	1	2	3	24	1	4	2	5	4	5	2	3	5	31	5	4	5	3	4	2	4	3	2	32	1	2	3	1	4	2	5	4	5	27	2	3	5	5	4	5	2	4	5	35	149	
35	3	4	3	3	3	2	1	2	4	25	3	2	3	5	4	5	2	3	5	32	5	4	5	3	4	3	3	3	2	32	1	2	4	3	2	3	5	4	5	29	2	3	5	5	4	5	2	4	5	35	153	
36	3	4	3	4	3	2	1	2	4	26	3	2	2	5	4	5	2	3	5	31	5	4	5	3	4	3	4	3	2	33	1	2	4	3	2	2	5	4	5	28	2	3	5	5	4	5	2	4	5	35	153	
37	5	5	5	5	4	4	4	3	2	37	1	5	5	3	4	3	5	5	4	35	5	5	3	5	5	5	5	4	4	41	4	3	2	1	5	5	3	4	3	30	5	5	4	5	5	3	1	5	3	36	179	
38	4	5	5	5	5	5	5	4	43	4	5	5	4	5	4	3	4	3	37	3	3	2	4	5	5	5	5	5	37	5	5	4	4	5	5	4	5	4	41	3	4	3	3	3	2	3	3	1	25	183		
39	2	2	3	2	3	3	1	1	5	22	4	2	2	4	2	1	1	2	3	21	1	1	3	2	2	3	2	3	3	20	1	1	5	4	2	2	4	2	1	22	1	2	3	1	1	3	3	3	1	18	103	
40	2	4	4	5	5	4	3	2	3	32	3	4	4	4	4	4	4	4	3	34	5	4	3	2	4	4	5	5	4	36	3	2	3	3	4	4	4	4	4	31	4	4	3	5	4	3	5	3	4	35	168	
41	4	3	3	3	4	4	5	5	5	36	2	5	5	2	3	5	5	5	5	37	5	3	3	4	3	3	3	4	4	32	5	5	5	2	5	5	2	3	5	37	5	5	5	5	3	3	2	2	5	35	177	
42	4	4	3	4	3	2	4	3	3	30	3	3	3	4	3	4	4	4	3	31	4	3	3	4	4	3	4	3	2	30	4	3	3	3	3	3	4	3	4	30	4	4	3	4	3	3	4	3	3	31	152	
43	3	4	3	4	2	2	3	4	4	29	3	2	2	5	2	2	1	2	3	22	4	2	3	3	4	3	4	2	2	27	3	4	4	3	2	2	2	27	1	2	3	4	2	3	5	4	2	3	26	131		
44	5	5	5	5	5	5	3	4	42	2	5	5	4	5	5	5	5	5	41	5	5	1	5	5	5	5	5	5	41	5	3	4	4	2	5	5	5	4	5	38	5	5	5	5	1	1	1	5	33	195		
45	3	5	5	5	3	5	3	4	4	37	1	4	4	5	4	5	5	5	4	37	5	5	1	3	5	5	5	3	5	37	3	4	4	1	4	4	5	4	5	34	5	5	4	5	5	1	1	3	5	34	179	
46	3	5	4	5	5	5	4	4	4	39	3	5	5	5	5	4	4	5	3	39	4	4	2	3	5	4	5	5	5	37	4	4	4	3	5	5	5	5	4	39	4	5	3	4	4	2	2	5	5	34	188	
47	1	3	2	4	1	2	2	2	3	20	4	2	4	3	3	3	1	3	2	25	2	2	2	1	3	2	4	1	2	19	2	2	3	4	2	4	3	3	3	26	1	3	2	2	2	2	5	2	1	20	110	
48	5	3	3	5	4	4	5	4	3	36	3	5	5	4	5	4	3	4	5	38	5	3	2	5	3	3	5	4	4	34	5	4	3	3	5	5	4	5	4	38	3	4	5	5	3	2	4	2	3	31	177	
49	1	5	5	5	5	5	3	3	2	34	3	1	2	5	4	4	3	4	5	31	5	5	4	1	5	5	5	5	40	3	3	2	3	1	2	5	4	4	27	3	4	5	5	5	4	2	1	5	34	166		
50	3	5	2	5	3	3	3	1	1	26	4	3	3	4	3	1	3	3	4	28	3	5	5	3	5	2	5	3	3	34	3	1	1	4	3	3	4	3	1	23	3	3	4	3	5	5	3	5	3	34	145	
51	1	5	5	5	4	3	4	3	4	34	4	4	4	3	4	3	4	5	3	34	4	4	3	1	5	5	5	4	3	34	4	3	4	4	4	4	3	4	3	33	4	5	3	4	4	3	3	4	4	34	169	
52	3	3	4	4	4	5	4	4	4	35	2	4	3	4	3	4	4	5	5	34	5	5	3	3	3	4	4	4	5	36	4	4	4	2	4	3	4	3	4	32	4	5	5	5	5	3	4	3	3	37	174	
53	3	4	3	4	4	2	3	3	3	29	4	2	5	4	3	3	4	4	4	33	3	5	1	3	4	3	4	4	2	29	3	3	3	4	2	5	4	3	3	30	4	4	4	3	5	1	3	2	2	28	149	
54	3	3	5	3	3	3	3	4	4	31	4	2	3	5	3	3	3	5	4	32	4	3	3	3	3	5	3	3	3	30	3	4	4	4	2	3	5	3	3	31	3	5	4	4	3	3	4	3	3	32	156	
55	4	3	5	3	3	5	2	3	3	31	3	5	5	4	3	5	4	4	5	38	4	5	5	4	3	5	3	3	5	37	2	3	3	3	5	5	4	3	5	33	4	4	5	4	5	5	3	3	4	37	176	
56	3	3	3	3	2	4	3	2	2	25	2	2	4	3	2	3	2	2	3	23	4	4	3	3	3	3	3	2	4	29	3	2	2	2	2	4	3	2	3	23	2	2	3	4	4	3	3	5	2	28	128	
57	3	1	4	1	3	4	3	3	3	25	4	4	4	1	3	3	3	4	4	30	3	2	2	3	1	4	1	3	4	23	3	3	3	4	4	4	1	3	3	28	3	4	4	3	2	2	2	2	3	25	131	
58	3	3	4	5	3	3	4	4	3	32	2	3	3	3	2	2	3	3	3	24	4	3	3	3	3	4	5	3	3	31	4	4	3	2	3	3	3	2	2	26	3	3	3	4	3	3	2	3	3	27	140	
59	4	3	3	2	3	2	3	3	1	24	2	1	3	4	4	3	3	2	4	26	3	4	4	4	3	3	2	3	2	28	3	3	1	2	1	3	4	4	3	24	3	2	4	3	4	4	1	3	3	27	129	
60	4	2	4	3	2	3	3	4	3	28	1	5	3	3	3	3	4	4	4	30	5	3	4	4	2	4	3	2	3	30	3	4	3	1	5	3	3	3	3	28	4	4	4	5	3	4	4	3	2	33	149	
61	4	5	4	4	5	5	4	4	3	38	1	5	3	3	3	4	4	4	4	31	4	2	4	4	5	4	4	5	5	37	4	4	3	1	5	3	3	3	4	30	4	4	4	4	2	4	2	2	4	30	166	
62	4	5	4	3	4	3	3	4	5	35	2	3	4	3	2	3	3	4	4	28	3	4	3	4	5	4	3	4	3	33	3	4	5	2	3	4	3	2	3	29	3	4	4	3	4	3	4	3	2	30	155	
63	4	5	5	5	4	3	5	4	4	39	5	5	5	5	4	5	4	5	5	43	4	5	3	4	5	5	5	4	3	38	5	4	4	5	5	5	5	4	5	42	4	5	5	4	5	3	4	3	4	37	199	
64	2	5	1	1	3	1	1	1	3	18	1	3	5	5	1	1	3	1	5	25	1	1	3	2	5	1	1	3	1	18	1	1	3	1	3	5	5	1	1	21	3	1	5	1	1	3	1	3	2	20	102	
65	1	3	5	3	4	5	3	4	2	30	5	3	2	5	4	3	3	2	4	31	3	3	4	1	3	5	3	4	5	31	3	4	2	5	3	2	5	4	3	31	3	2	4	3	3	4	5	5	1	30	153	
66	3	3	4	5	5	4	1	3	3	31	3	4	5	5	4	5	5	4	40	5	5	5	3	3	4	5	5	4	39	1	3	3	3	4	5	5	4	5	33	5	5	4	5	5	5	5	3	5	3	40	183	
67	4	3	4	2	3	4	1	1	3	25	4	4	4	3	5	2	3	2	5	32	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	31	1	1	3	4	4	4	3	5	2	27	3	2	5	4	3	4	2	4	5	32	147
68	4	5	4	3	3	4	3	3	2	31	1	3	4	5	3	2	4	3	4	29	3	3	4	4	5	4	3	3	4	33	3	3	2	1	3	4	5	3	2	26	4	3	4	3	3	4	1	1	3	26	145	
69	2	4	2	5	4	4	3	2	3	29	3	2	4	5	3	3	3	4	4	31	3	2	3	2	4	2	5	4	4	29	3	2	3	3	2	4	5	3	3	28	3	4	4	3	2	3	4	4	2	29		

70	4	5	5	5	4	3	2	2	3	33	2	5	5	3	3	5	3	4	3	33	4	4	1	4	5	5	5	4	3	35	2	2	3	2	5	5	3	3	5	30	3	4	3	4	4	1	3	5	1	28	159
71	4	5	5	5	5	4	3	4	5	40	1	5	5	5	5	5	5	5	5	41	4	5	5	4	5	5	5	5	4	42	3	4	5	1	5	5	5	5	5	38	5	5	5	4	5	5	4	2	4	39	200
72	5	5	2	5	3	5	5	5	4	39	2	4	3	1	4	5	3	4	2	28	4	3	1	5	5	2	5	3	5	33	5	5	4	2	4	3	1	4	5	33	3	4	2	4	3	1	4	2	4	27	160
73	3	5	4	4	3	3	4	3	2	31	3	4	4	3	4	3	3	5	3	32	3	5	4	3	5	4	4	3	3	34	4	3	2	3	4	4	3	4	3	30	3	5	3	3	5	4	3	4	3	33	160
74	3	3	5	4	3	5	3	4	4	34	5	4	3	5	4	3	5	3	4	36	3	4	3	3	3	5	4	3	5	33	3	4	4	5	4	3	5	4	3	35	5	3	4	3	4	3	5	4	4	35	173
75	2	5	1	5	2	2	2	3	3	25	4	2	2	5	3	3	1	1	1	22	5	5	3	2	5	1	5	2	2	30	2	3	3	4	2	2	5	3	3	27	1	1	1	5	5	3	4	5	5	30	134
76	1	4	3	3	4	1	3	2	4	25	3	4	3	3	4	3	3	4	4	31	3	4	3	1	4	3	3	4	1	26	3	2	4	3	4	3	3	4	3	29	3	4	4	3	4	3	3	3	3	30	141
77	5	5	4	5	5	5	4	4	4	41	4	5	5	4	4	5	5	4	3	39	5	5	3	5	5	4	5	5	5	42	4	4	4	4	5	5	4	4	5	39	5	4	3	5	5	3	1	4	3	33	194
78	3	3	3	4	3	3	4	3	2	28	3	3	3	3	4	4	5	3	4	32	5	5	2	3	3	3	4	3	3	31	4	3	2	3	3	3	3	4	4	29	5	3	4	5	5	2	3	5	4	36	156
79	3	5	4	5	5	5	3	3	5	38	1	4	2	5	5	2	3	5	5	32	5	5	1	3	5	4	5	5	5	38	3	3	5	1	4	2	5	5	2	30	3	5	5	5	5	1	5	3	3	35	173
80	4	3	4	4	4	4	4	3	3	33	3	4	4	3	3	4	4	3	3	31	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34	4	3	3	3	4	4	3	3	4	31	4	3	3	4	4	3	1	4	3	29	158
81	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28	3	2	4	3	4	3	3	2	3	27	4	4	4	3	3	3	3	4	3	31	3	3	3	3	2	4	3	4	3	28	3	2	3	4	4	4	4	3	4	31	145
82	3	5	3	4	3	5	5	3	5	36	1	5	5	5	5	5	5	5	4	40	5	5	1	3	5	3	4	3	5	34	5	3	5	1	5	5	5	5	5	39	5	5	4	5	5	1	2	1	5	33	182
83	3	5	3	3	3	5	5	3	5	35	5	1	1	5	3	1	5	4	5	30	3	4	3	3	5	3	3	3	5	32	5	3	5	5	1	1	5	3	1	29	5	4	5	3	4	3	3	4	5	36	162
84	2	5	5	5	4	3	4	5	1	34	1	5	5	4	3	4	5	5	5	37	5	5	1	2	5	5	5	4	3	35	4	5	1	1	5	5	4	3	4	32	5	5	5	5	5	1	4	1	5	36	174
85	2	5	4	5	3	3	4	5	1	32	1	5	5	4	3	4	5	5	5	37	5	5	1	2	5	4	5	3	3	33	4	5	1	1	5	5	4	3	4	32	5	5	5	5	5	1	4	1	5	36	170
86	1	4	5	3	4	5	1	4	3	30	3	1	4	5	3	2	1	2	5	26	5	3	2	1	4	5	3	4	5	32	1	4	3	3	1	4	5	3	2	26	1	2	5	5	3	2	1	5	1	25	139
87	4	5	5	5	4	5	4	4	3	39	2	3	2	4	4	3	4	4	4	30	4	5	1	4	5	5	5	4	5	38	4	4	3	2	3	2	4	4	3	29	4	4	4	4	5	1	4	5	1	32	168
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	1	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	4	1	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	4	4	4	5	42	211
89	4	3	4	4	3	3	3	4	3	31	2	2	1	3	4	4	4	4	2	26	4	1	4	4	3	4	4	3	3	30	3	4	3	2	2	1	3	4	4	26	4	4	2	4	1	4	5	5	1	30	143
90	4	3	3	3	3	4	3	3	3	29	1	4	4	5	3	3	3	3	4	30	3	4	1	4	3	3	3	3	4	28	3	3	3	1	4	4	5	3	3	29	3	3	4	3	4	1	1	1	3	23	139
91	4	3	4	2	4	3	3	4	3	30	4	4	3	2	4	3	4	4	3	31	4	3	4	4	3	4	2	4	3	31	3	4	3	4	4	3	2	4	3	30	4	4	3	4	3	4	4	4	3	33	155
92	4	3	2	2	2	5	2	3	3	26	3	3	3	5	3	4	3	3	4	31	4	4	1	4	3	2	2	2	5	27	2	3	3	3	3	3	5	3	4	29	3	3	4	4	4	1	3	4	4	30	143
93	3	2	3	2	2	2	1	2	3	20	2	4	4	5	2	3	4	5	2	31	5	5	1	3	2	3	2	2	2	25	1	2	3	2	4	4	5	2	3	26	4	5	2	5	5	1	3	2	1	28	130
94	4	5	4	5	4	3	3	4	3	35	1	5	5	5	5	5	5	4	3	38	5	4	2	4	5	4	5	4	3	36	3	4	3	1	5	5	5	5	36	5	4	3	5	4	2	4	1	4	32	177	
95	4	3	5	5	3	3	2	3	3	31	3	4	4	4	3	3	3	3	2	29	3	5	4	4	3	5	3	3	35	2	3	3	3	4	4	4	3	3	29	3	3	2	3	5	4	3	2	3	28	152	
96	3	4	5	4	4	3	3	3	3	32	4	4	3	3	3	4	3	3	4	31	4	3	4	3	4	5	4	4	3	34	3	3	3	4	4	3	3	3	4	30	3	3	4	4	3	4	1	3	2	27	154
97	3	4	4	3	3	4	2	1	2	26	3	3	4	2	4	3	4	2	3	28	5	3	3	3	4	4	3	3	4	32	2	1	2	3	3	4	2	4	3	24	4	2	3	5	3	3	1	2	3	26	136
98	3	5	4	5	4	4	2	3	2	32	3	3	2	3	3	3	3	2	3	25	3	3	3	3	5	4	5	4	4	34	2	3	2	3	3	2	3	3	3	24	3	2	3	3	3	3	3	3	2	25	140
99	1	1	1	1	1	3	3	3	1	15	1	1	1	4	3	3	2	4	3	22	1	3	3	2	2	2	5	5	5	28	5	5	4	4	4	3	1	1	1	28	2	1	1	1	3	3	2	2	2	17	110
100	1	1	1	1	1	3	3	3	1	15	1	1	1	4	3	3	2	4	3	22	1	3	3	2	2	2	5	5	5	28	5	5	4	4	4	3	1	1	1	28	2	1	1	1	3	3	2	2	2	17	110
101	1	1	1	1	1	3	3	3	1	15	1	1	1	4	3	3	2	4	3	22	1	3	3	2	2	2	5	5	5	28	5	5	4	4	4	3	1	1	1	28	2	1	1	1	3	3	2	2	2	17	110
102	1	1	1	1	1	3	3	3	1	15	1	1	1	4	3	3	2	4	3	22	1	3	3	2	2	2	5	5	5	28	5	5	4	4	4	3	1	1	1	28	2	1	1	1	3	3	2	2	2	17	110
103	2	1	3	2	2	2	2	2	2	18	2	1	2	3	1	2	1	2	3	17	2	2	2	1	1	1	2	3	2	16	2	2	1	2	2	4	2	2	2	19	2	2	2	2	2	1	1	1	15	85	
104	3	3	3	3	3	2	3	2	3	25	3	3	3	3	3	4	1	4	4	28	1	2	3	3	2	3	3	3	3	23	4	3	3	4	3	4	4	4	4	33	4	4	4	4	2	3	3	2	3	29	138
105	1	1	1	1	1	3	3	3	1	15	1	1	1	4	3	3	2	4	3	22	1	3	3	2	2	2	5	5	5	28	5	5	4	4	4	3	1	1	1	28	2	1	1	1	3	3	2	2	2	17	110
106	1	1	1	1	1	3	3	3	1	15	1	1	1	4	3	3	2	4	3	22	1	3	3	2	2	2	5	5	5	28	5	5	4	4	4	3	1	1	1	28	2	1	1	1	3	3	2	2	2	17	110
107	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26	3	3	3	2	3	2	3	3	4	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	2	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	132

108	2	1	2	1	2	2	1	1	1	13	1	2	1	4	2	2	1	1	1	15	2	2	1	1	1	2	2	3	3	17	1	1	2	2	2	5	1	2	2	18	2	2	2	1	2	1	1	1	2	14	77
109	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	4	3	4	1	4	4	29	2	2	2	2	2	2	3	3	2	20	3	3	3	3	4	4	3	4	3	30	4	4	4	3	2	2	2	2	25	131	
110	2	1	4	1	3	3	3	3	2	22	3	2	2	2	3	3	3	3	3	24	1	3	2	1	2	3	3	3	2	20	1	2	2	2	3	4	2	2	2	20	3	2	2	2	3	2	1	2	3	20	106
111	3	2	1	3	2	2	2	2	2	19	3	2	2	3	2	3	2	2	2	21	1	1	1	1	2	2	2	2	3	15	3	3	2	2	2	3	3	2	3	23	3	3	2	2	1	1	1	2	2	17	95
112	2	3	2	3	2	2	3	3	2	22	2	3	2	4	1	1	1	3	3	20	1	1	2	1	1	2	1	2	1	12	3	4	1	3	2	1	3	3	3	23	3	3	3	3	1	2	1	1	2	19	96
113	3	3	3	1	2	1	2	1	2	18	3	2	1	3	1	1	1	2	3	17	1	1	1	1	1	1	3	2	2	13	3	1	2	2	1	2	2	1	1	15	3	2	1	2	1	1	1	1	13	76	
114	3	2	2	1	2	1	2	1	2	16	2	2	1	3	2	2	1	3	4	20	1	2	2	1	1	1	1	1	3	13	2	2	1	2	2	3	3	3	2	20	3	2	3	2	2	2	1	1	1	17	86
115	3	2	1	2	2	3	1	1	2	17	2	2	1	3	2	2	1	3	3	19	3	2	1	2	1	1	1	1	2	14	1	2	2	2	2	4	2	3	3	21	3	2	3	3	2	1	2	1	1	18	89
116	5	5	5	1	1	1	5	1	5	29	5	1	1	1	1	5	1	5	5	25	1	5	5	1	3	1	1	5	1	23	1	1	1	1	1	5	5	5	1	21	5	5	5	1	5	5	1	3	1	31	129
117	3	3	3	1	2	2	4	2	2	22	3	1	1	2	2	3	1	3	1	17	4	1	2	1	3	3	3	3	4	24	1	3	3	2	3	3	1	3	1	20	4	3	1	3	1	2	1	3	3	21	104
118	3	2	4	1	2	3	3	2	4	24	4	3	1	3	3	3	1	4	3	25	1	1	2	1	3	2	3	3	3	19	4	3	1	3	2	3	3	2	2	23	4	4	2	2	1	2	1	3	2	21	112
119	2	1	2	3	3	2	3	2	4	22	2	1	2	4	1	1	3	3	3	20	1	1	1	1	1	1	2	3	2	13	2	2	1	2	1	3	2	1	2	16	2	3	2	3	1	1	1	1	15	86	
120	1	1	3	1	1	1	2	1	1	12	3	3	1	3	3	3	2	1	1	20	1	1	1	3	1	3	3	1	3	17	1	1	1	1	3	4	1	1	1	14	1	2	1	1	1	1	3	1	3	14	77
121	2	1	1	1	2	2	2	1	1	13	1	1	1	4	2	2	1	1	2	15	2	2	2	2	2	1	1	2	2	16	2	2	1	2	2	2	1	1	2	15	2	1	1	1	2	2	2	2	1	14	73
122	3	2	3	2	2	2	3	1	2	20	3	2	1	3	3	3	2	3	3	23	1	3	1	1	1	2	2	3	3	17	2	3	3	3	3	4	2	2	4	26	3	3	3	2	3	1	1	1	2	19	105
123	3	3	3	3	3	1	1	1	3	21	3	3	3	3	1	1	1	4	5	24	1	1	1	1	1	1	1	2	1	10	3	1	1	2	1	3	3	3	3	20	3	3	3	3	1	1	1	1	1	17	92
124	3	3	2	1	2	2	2	2	3	20	3	2	1	3	2	1	2	2	3	19	2	2	2	1	2	2	1	2	3	17	3	2	2	3	2	3	2	2	2	21	2	2	2	2	2	2	1	2	2	17	94
125	1	1	1	1	1	1	3	1	2	12	2	2	1	3	1	2	1	2	3	17	1	2	1	1	1	1	2	2	2	13	3	3	1	2	2	4	2	2	2	21	2	2	1	1	2	1	1	1	1	12	75
126	1	1	1	2	2	1	2	3	2	15	2	2	2	3	2	1	3	2	3	20	2	1	1	1	2	1	1	1	3	13	2	3	1	3	4	2	1	1	2	19	2	1	2	2	1	1	1	2	1	13	80
127	1	3	3	1	3	1	3	1	3	19	1	3	1	2	2	2	1	3	1	16	1	3	3	1	2	1	1	1	1	14	3	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	2	1	3	3	1	2	1	15	75
128	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	3	1	1	1	1	4	14	2	1	1	1	1	1	1	2	2	12	1	2	1	4	2	5	1	1	1	18	1	3	1	3	1	1	1	1	2	14	67
129	5	4	5	5	5	5	3	3	2	37	1	5	4	5	4	5	5	5	5	39	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	3	3	1	1	5	4	5	4	5	31	5	5	5	5	5	5	1	5	2	38	191
130	3	5	3	3	3	3	2	3	1	26	3	3	3	2	3	4	3	3	3	27	3	3	2	3	5	3	3	3	3	28	2	3	1	3	3	3	2	3	4	24	3	3	3	3	3	2	2	1	2	22	127
131	4	3	2	3	2	5	5	4	3	31	5	5	4	3	4	3	3	3	2	32	3	3	3	4	3	2	3	2	5	28	5	4	3	5	5	4	3	4	3	36	3	3	2	3	3	3	4	5	3	29	156
132	3	4	2	4	3	2	1	2	3	24	1	4	2	5	4	5	2	3	5	31	5	4	5	3	4	2	4	3	2	32	1	2	3	1	4	2	5	4	5	27	2	3	5	5	4	5	2	4	5	35	149
133	3	4	3	3	3	2	1	2	4	25	3	2	3	5	4	5	2	3	5	32	5	4	5	3	4	3	3	3	2	32	1	2	4	3	2	3	5	4	5	29	2	3	5	5	4	5	2	4	5	35	153
134	3	4	3	4	3	2	1	2	4	26	3	2	2	5	4	5	2	3	5	31	5	4	5	3	4	3	4	3	2	33	1	2	4	3	2	2	5	4	5	28	2	3	5	5	4	5	2	4	5	35	153
135	5	5	5	5	4	4	4	3	2	37	1	5	5	3	4	3	5	5	4	35	5	5	3	5	5	5	5	4	4	41	4	3	2	1	5	5	3	4	3	30	5	5	4	5	5	3	1	5	3	36	179
136	4	5	5	5	5	5	5	4	43	4	5	5	4	5	4	3	4	3	37	3	3	2	4	5	5	5	5	5	37	5	5	4	4	5	5	4	5	4	41	3	4	3	3	3	2	3	3	1	25	183	
137	2	2	3	2	3	3	1	1	5	22	4	2	2	4	2	1	1	2	3	21	1	1	3	2	2	3	2	3	3	20	1	1	5	4	2	2	4	2	1	22	1	2	3	1	1	3	3	3	1	18	103
138	2	4	4	5	5	4	3	2	3	32	3	4	4	4	4	4	4	4	3	34	5	4	3	2	4	4	5	5	4	36	3	2	3	3	4	4	4	4	4	31	4	4	3	5	4	3	5	3	4	35	168
139	4	3	3	3	4	4	5	5	5	36	2	5	5	2	3	5	5	5	5	37	5	3	3	4	3	3	3	4	4	32	5	5	5	2	5	5	2	3	5	37	5	5	5	5	3	3	2	2	5	35	177
140	4	4	3	4	3	2	4	3	3	30	3	3	3	4	3	4	4	4	3	31	4	3	3	4	4	3	4	3	2	30	4	3	3	3	3	2	4	3	4	30	4	4	3	4	3	3	4	3	3	31	152
141	3	4	3	4	2	2	3	4	4	29	3	2	2	5	2	2	1	2	3	22	4	2	3	3	4	3	4	2	2	27	3	4	4	3	2	3	5	2	2	27	1	2	3	4	2	3	5	4	2	26	131
142	5	5	5	5	5	5	3	4	42	2	5	5	4	5	5	5	5	5	41	5	5	1	5	5	5	5	5	5	41	5	3	4	2	2	5	5	5	4	5	38	5	5	5	5	1	1	1	5	33	195	
143	3	5	5	5	3	5	3	4	4	37	1	4	4	5	4	5	5	5	4	37	5	5	1	3	5	5	5	3	5	37	3	4	4	1	4	4	5	4	5	34	5	5	4	5	5	1	1	3	5	34	179
144	3	5	4	5	5	5	4	4	4	39	3	5	5	5	5	4	4	5	3	39	4	4	2	3	5	4	5	5	5	37	4	4	4	3	5	5	5	5	4	39	4	5	3	4	4	2	2	5	5	34	188
145	1	3	2	4	1	2	2	2	3	20	4	2	4	3	3	3	1	3	2	25	2	2	2	1	3	2	4	1	2	19	2	2	3	4	2	4	3	3	3	26	1	3	2	2	2	2	5	2	1</		

146	5	3	3	5	4	4	5	4	3	36	3	5	5	4	5	4	3	4	5	38	5	3	2	5	3	3	5	4	4	34	5	4	3	3	5	5	4	5	4	38	3	4	5	5	3	2	4	2	3	31	177
147	1	5	5	5	5	5	3	3	2	34	3	1	2	5	4	4	3	4	5	31	5	5	4	1	5	5	5	5	5	40	3	3	2	3	1	2	5	4	4	27	3	4	5	5	5	4	2	1	5	34	166
148	3	5	2	5	3	3	3	1	1	26	4	3	3	4	3	1	3	3	4	28	3	5	5	3	5	2	5	3	3	34	3	1	1	4	3	3	4	3	1	23	3	3	4	3	5	5	3	5	3	34	145
149	1	5	5	5	4	3	4	3	4	34	4	4	4	3	4	3	4	5	3	34	4	4	3	1	5	5	5	4	3	34	4	3	4	4	4	4	3	4	3	33	4	5	3	4	4	3	3	4	4	34	169
150	3	3	4	4	4	5	4	4	4	35	2	4	3	4	3	4	4	5	5	34	5	5	3	3	3	4	4	4	5	36	4	4	4	2	4	3	4	3	4	32	4	5	5	5	5	3	4	3	3	37	174
151	3	4	3	4	4	2	3	3	3	29	4	2	5	4	3	3	4	4	4	33	3	5	1	3	4	3	4	4	2	29	3	3	3	4	2	5	4	3	3	30	4	4	4	3	5	1	3	2	2	28	149
152	3	3	5	3	3	3	3	4	4	31	4	2	3	5	3	3	3	5	4	32	4	3	3	3	3	5	3	3	3	30	3	4	4	4	2	3	5	3	3	31	3	5	4	4	3	3	4	3	3	32	156
153	4	3	5	3	3	5	2	3	3	31	3	5	5	4	3	5	4	4	5	38	4	5	5	4	3	5	3	3	5	37	2	3	3	3	5	5	4	3	5	33	4	4	5	4	5	5	3	3	4	37	176
154	3	3	3	3	2	4	3	2	2	25	2	2	4	3	2	3	2	2	3	23	4	4	3	3	3	3	3	2	4	29	3	2	2	2	2	4	3	2	3	23	2	2	3	4	4	3	3	5	2	28	128
155	3	1	4	1	3	4	3	3	3	25	4	4	4	1	3	3	3	4	4	30	3	2	2	3	1	4	1	3	4	23	3	3	3	4	4	4	1	3	3	28	3	4	4	3	2	2	2	2	3	25	131
156	3	3	4	5	3	3	4	4	3	32	2	3	3	3	2	2	3	3	3	24	4	3	3	3	3	4	5	3	3	31	4	4	3	2	3	3	3	2	2	26	3	3	3	4	3	3	2	3	3	27	140
157	4	3	3	2	3	2	3	3	1	24	2	1	3	4	4	3	3	2	4	26	3	4	4	4	3	3	2	3	2	28	3	3	1	2	1	3	4	4	3	24	3	2	4	3	4	4	1	3	3	27	129
158	4	2	4	3	2	3	4	3	28	1	5	3	3	3	3	4	4	4	4	30	5	3	4	4	2	4	3	2	3	30	3	4	3	1	5	3	3	3	28	4	4	4	5	3	4	4	3	2	33	149	
159	4	5	4	4	5	5	4	4	3	38	1	5	3	3	3	4	4	4	4	31	4	2	4	4	5	4	4	5	5	37	4	4	3	1	5	3	3	3	4	30	4	4	4	4	2	4	2	2	4	30	166
160	4	5	4	3	4	3	3	4	5	35	2	3	4	3	2	3	3	4	4	28	3	4	3	4	5	4	3	4	3	33	3	4	5	2	3	4	3	2	3	29	3	4	4	3	4	3	4	3	2	30	155
161	4	5	5	5	4	3	5	4	4	39	5	5	5	5	4	5	4	5	5	43	4	5	3	4	5	5	5	4	3	38	5	4	4	5	5	5	5	4	5	42	4	5	5	4	5	3	4	3	4	37	199
162	2	5	1	1	3	1	1	1	3	18	1	3	5	5	1	1	3	1	5	25	1	1	3	2	5	1	1	3	1	18	1	1	3	1	3	5	5	1	1	21	3	1	5	1	1	3	1	3	2	20	102
163	1	3	5	3	4	5	3	4	2	30	5	3	2	5	4	3	3	2	4	31	3	3	4	1	3	5	3	4	5	31	3	4	2	5	3	2	5	4	3	31	3	2	4	3	3	4	5	5	1	30	153
164	3	3	4	5	5	4	1	3	3	31	3	4	5	5	4	5	5	5	4	40	5	5	5	3	3	4	5	5	4	39	1	3	3	3	4	5	5	4	5	33	5	5	4	5	5	5	3	5	3	40	183
165	4	3	4	2	3	4	1	1	3	25	4	4	4	3	5	2	3	2	5	32	4	3	4	4	3	4	2	3	4	31	1	1	3	4	4	4	3	5	2	27	3	2	5	4	3	4	2	4	5	32	147
166	4	5	4	3	3	4	3	3	2	31	1	3	4	5	3	2	4	3	4	29	3	3	4	4	5	4	3	3	4	33	3	3	2	1	3	4	5	3	2	26	4	3	4	3	3	4	1	1	3	26	145
167	2	4	2	5	4	4	3	2	3	29	3	2	4	5	3	3	3	4	4	31	3	2	3	2	4	2	5	4	4	29	3	2	3	3	2	4	5	3	3	28	3	4	4	3	2	3	4	4	2	29	146
168	4	5	5	5	4	3	2	2	3	33	2	5	5	3	3	5	3	4	3	33	4	4	1	4	5	5	5	4	3	35	2	2	3	2	5	5	3	3	5	30	3	4	3	4	4	1	3	5	1	28	159
169	4	5	5	5	5	4	3	4	5	40	1	5	5	5	5	5	5	5	5	41	4	5	5	4	5	5	5	5	4	42	3	4	5	1	5	5	5	5	5	38	5	5	5	4	5	5	4	2	4	39	200
170	5	5	2	5	3	5	5	5	4	39	2	4	3	1	4	5	3	4	2	28	4	3	1	5	5	2	5	3	5	33	5	5	4	2	4	3	1	4	5	33	3	4	2	4	3	1	4	2	4	27	160
171	3	5	4	4	3	3	4	3	2	31	3	4	4	3	4	3	3	5	3	32	3	5	4	3	5	4	4	3	3	34	4	3	2	3	4	4	3	4	3	30	3	5	3	3	5	4	3	4	3	33	160
172	3	3	5	4	3	5	3	4	4	34	5	4	3	5	4	3	5	3	4	36	3	4	3	3	3	5	4	3	5	33	3	4	4	5	4	3	5	4	3	35	5	3	4	3	4	3	5	4	4	35	173
173	2	5	1	5	2	2	2	3	3	25	4	2	2	5	3	3	1	1	1	22	5	5	3	2	5	1	5	2	2	30	2	3	3	4	2	2	5	3	3	27	1	1	1	5	5	3	4	5	5	30	134
174	1	4	3	3	4	1	3	2	4	25	3	4	3	3	4	3	3	4	4	31	3	4	3	1	4	3	3	4	1	26	3	2	4	3	4	3	3	4	3	29	3	4	4	3	4	3	3	3	3	30	141
175	5	5	4	5	5	5	4	4	4	41	4	5	5	4	4	5	5	4	3	39	5	5	3	5	5	4	5	5	5	42	4	4	4	4	5	5	4	4	5	39	5	4	3	5	5	3	1	4	3	33	194
176	3	3	3	4	3	3	4	3	2	28	3	3	3	3	4	4	5	3	4	32	5	5	2	3	3	3	4	3	3	31	4	3	2	3	3	3	3	4	4	29	5	3	4	5	5	2	3	5	4	36	156
177	3	5	4	5	5	5	3	3	5	38	1	4	2	5	5	2	3	5	5	32	5	5	1	3	5	4	5	5	5	38	3	3	5	1	4	2	5	5	2	30	3	5	5	5	5	1	5	3	3	35	173
178	4	3	4	4	4	4	4	3	3	33	3	4	4	3	3	4	4	3	3	31	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34	4	3	3	3	4	4	3	3	4	31	4	3	3	4	4	3	1	4	3	29	158
179	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28	3	2	4	3	4	3	3	2	3	27	4	4	4	3	3	3	3	4	3	31	3	3	3	3	2	4	3	4	3	28	3	2	3	4	4	4	4	3	4	31	145
180	3	5	3	4	3	5	5	3	5	36	1	5	5	5	5	5	5	5	4	40	5	5																													

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	Afetivo							De continuidad							Normativo							Total
	1	2	3	4	5	6	ST	7	8	9	10	11	12	ST	13	14	15	16	17	18	ST	
1	5	5	3	3	3	3	22	3	4	4	5	3	4	23	1	1	1	1	3	3	21	66
2	3	3	5	3	3	3	20	3	3	3	3	1	1	14	1	1	1	1	3	3	19	53
3	2	4	5	5	4	3	23	4	5	4	3	3	3	22	1	1	1	1	3	3	22	67
4	1	1	1	1	3	3	22	4	4	5	5	4	2	24	1	3	2	2	2	2	23	69
5	1	1	1	1	3	3	22	4	4	4	4	4	2	22	3	3	3	3	2	3	21	65
6	1	1	1	1	3	3	22	1	1	1	1	3	3	23	1	1	1	1	3	3	22	67
7	1	3	2	2	2	2	29	1	1	1	1	3	3	21	1	1	1	1	3	3	24	74
8	3	3	3	3	2	3	29	1	1	1	1	3	3	25	3	3	2	3	3	3	20	74
9	1	1	1	1	3	3	16	1	3	2	2	2	2	16	1	2	1	2	2	1	16	48
10	1	1	1	1	3	3	20	3	3	3	3	2	3	26	3	3	3	3	3	3	19	65
11	3	3	2	3	3	3	23	1	1	1	1	3	3	26	1	4	1	3	3	3	24	73
12	1	2	1	2	2	1	19	1	1	1	1	3	3	19	2	1	3	2	2	2	18	56
13	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	3	3	12	3	2	3	2	2	3	11	41
14	1	4	1	3	3	3	30	1	2	1	2	2	1	29	3	3	1	2	1	2	25	84
15	2	1	3	2	2	2	29	3	3	3	3	3	3	27	2	2	1	2	1	2	25	81
16	3	2	3	2	2	3	27	1	4	1	3	3	3	27	2	1	2	2	3	1	27	81
17	3	3	1	2	1	2	18	2	1	3	2	2	2	11	5	5	1	1	1	5	12	41
18	2	2	1	2	1	2	21	3	2	3	2	2	3	25	3	3	1	2	2	4	17	63
19	2	1	2	2	3	1	30	3	3	1	2	1	2	16	2	4	1	2	3	3	8	54
20	5	5	1	1	1	5	27	2	2	1	2	1	2	23	1	2	3	3	2	3	21	71
21	3	3	1	2	2	4	25	2	1	2	2	3	1	24	1	3	1	1	1	2	23	72
22	2	4	1	2	3	3	21	5	5	1	1	1	5	24	1	1	1	2	2	2	16	61
23	1	2	3	3	2	3	20	3	3	1	2	2	4	22	2	3	2	2	2	3	21	63
24	1	3	1	1	1	2	23	2	4	1	2	3	3	25	3	3	3	3	1	1	22	70
25	1	1	1	2	2	2	27	1	2	3	3	2	3	27	3	2	1	2	2	2	24	78
26	2	3	2	2	2	3	19	1	3	1	1	1	2	13	1	1	1	1	1	3	18	50
27	3	3	3	3	1	1	20	1	1	1	2	2	2	19	1	1	2	2	1	2	15	54
28	3	2	1	2	2	2	22	2	3	2	2	2	3	19	3	3	1	3	1	3	20	61
29	1	1	1	1	1	3	21	3	3	3	3	1	1	18	1	1	1	1	1	1	21	60
30	1	1	2	2	1	2	24	3	2	1	2	2	2	18	4	5	5	5	5	3	19	61
31	3	3	1	3	1	3	24	1	1	1	1	1	3	18	5	3	3	3	3	2	19	61
32	1	1	1	1	1	1	25	1	1	2	2	1	2	20	3	2	3	2	5	5	26	71
33	4	5	5	5	5	3	28	3	3	1	3	1	3	29	4	2	4	3	2	1	28	85
34	5	3	3	3	3	2	11	1	1	1	1	1	1	8	1	2	1	2	2	1	10	29
35	3	2	3	2	5	5	24	4	5	5	5	5	3	18	3	3	3	3	3	1	12	54
36	4	2	4	3	2	1	27	5	3	3	3	3	2	25	1	4	1	3	3	4	26	78
37	4	3	3	3	2	1	19	3	2	3	2	5	5	17	2	1	3	2	2	5	16	52
38	4	3	4	3	2	1	19	4	2	4	3	2	1	20	3	2	3	2	2	1	22	61
39	5	5	5	4	4	4	22	4	3	3	3	2	1	22	3	3	1	2	1	3	17	61
40	5	5	5	5	5	5	20	4	3	4	3	2	1	20	2	2	1	2	1	5	21	61
41	2	3	2	3	3	1	28	5	5	5	4	4	4	30	2	1	2	2	3	4	28	86
42	4	3	3	3	3	2	27	2	3	3	4	4	5	27	5	5	1	1	1	3	25	79
43	3	3	3	4	4	5	23	2	3	2	3	3	1	21	3	3	1	2	2	5	16	60
44	4	3	4	3	2	4	23	4	4	5	5	4	3	21	2	4	1	2	3	3	22	66
45	4	3	4	2	2	3	12	3	3	3	4	4	5	10	1	2	3	3	2	4	10	32
46	5	5	5	5	5	5	18	4	3	4	3	2	4	26	1	3	1	1	1	2	21	65
47	5	5	5	5	5	3	30	4	3	4	2	2	3	26	1	1	1	2	2	5	19	75
48	5	4	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	5	23	2	3	2	2	2	3	20	67
49	3	2	4	1	2	2	28	5	5	5	3	5	3	24	3	3	3	3	1	3	24	76
50	3	3	5	4	4	5	22	5	4	5	5	5	4	23	3	2	1	2	2	4	26	71
51	5	5	5	5	5	3	21	3	2	4	1	2	2	21	1	1	1	1	1	4	20	62
52	5	2	5	3	3	3	25	3	3	5	4	4	5	28	1	1	2	2	1	3	24	77
53	5	5	5	4	3	4	22	5	5	5	5	5	3	23	3	3	1	3	1	3	23	68
54	3	4	4	4	5	4	30	5	2	5	3	3	3	30	1	1	1	1	1	2	28	88
55	4	3	4	4	2	3	30	5	5	5	4	3	4	30	3	3	3	2	4	3	30	90
56	3	5	3	3	3	3	26	3	4	4	4	5	4	19	1	4	1	3	4	3	22	67
57	3	5	3	3	5	2	23	4	3	4	4	2	3	20	3	4	5	3	3	4	18	61
58	3	3	3	2	4	3	30	3	5	3	3	3	3	29	3	3	2	3	2	3	28	87
59	1	4	1	3	4	3	22	3	5	3	3	5	2	25	2	4	3	2	3	3	20	67

60	3	4	5	3	3	4	25	3	3	3	2	4	3	22	5	4	4	5	5	4	20	67
61	3	3	2	3	2	3	20	1	4	1	3	4	3	21	5	4	3	4	3	3	21	62
62	2	4	3	2	3	3	24	2	1	3	2	2	4	15	5	5	5	4	3	5	21	60
63	5	4	4	5	5	4	19	3	2	3	2	2	3	22	5	1	1	3	1	1	21	62
64	5	4	3	4	3	3	25	3	3	1	2	1	2	27	3	5	3	4	5	3	29	81
65	5	5	5	4	3	5	20	2	2	1	2	1	3	26	3	4	5	5	4	1	24	70
66	5	1	1	3	1	1	21	2	1	2	2	3	4	19	3	4	2	3	4	1	23	63
67	3	5	3	4	5	3	19	5	5	1	1	1	4	17	5	4	3	3	4	3	18	54
68	3	4	5	5	4	1	18	3	3	1	2	2	3	18	4	2	5	4	4	3	18	54
69	3	4	2	3	4	1	27	2	4	1	2	3	4	27	1	2	1	2	2	2	22	76
70	5	4	3	3	4	3	26	1	2	3	3	2	3	24	3	3	3	3	3	3	19	69
71	4	2	5	4	4	3	22	1	3	1	1	1	5	22	1	4	1	3	3	5	24	68
72	5	5	5	4	3	2	17	1	1	1	2	2	5	21	2	1	3	2	2	4	19	57
73	5	5	5	5	4	3	24	2	3	2	2	2	4	16	3	2	3	2	2	3	24	64
74	5	2	5	3	5	5	17	3	3	3	3	1	4	20	3	3	1	2	1	2	17	54
75	5	4	4	3	3	4	18	3	2	1	2	2	1	12	2	2	1	2	1	3	14	44
76	3	5	4	3	5	3	18	1	1	1	1	1	4	14	2	1	2	2	3	4	18	50
77	5	1	5	2	2	2	26	1	1	2	2	1	5	15	5	5	1	1	1	4	15	56
78	1	1	1	1	3	3	24	3	3	1	3	1	3	24	3	3	1	2	2	3	22	70
79	1	1	1	1	3	3	28	1	1	1	1	1	3	25	2	4	1	2	3	4	26	79
80	1	1	1	1	3	3	18	2	1	3	2	2	4	23	1	2	3	3	2	3	20	61
81	1	3	2	2	2	2	27	3	2	3	2	2	3	18	1	3	1	1	1	5	24	69
82	3	3	3	3	2	3	22	3	3	1	2	1	2	21	1	1	1	2	2	5	25	68
83	1	1	1	1	3	3	24	2	2	1	2	1	3	26	2	3	2	2	2	4	25	75
84	1	1	1	1	3	3	25	2	1	2	2	3	4	24	3	3	3	3	1	4	21	70
85	3	3	2	3	3	3	23	5	5	1	1	1	4	25	3	2	1	2	2	1	27	75
86	1	2	1	2	2	1	25	3	3	1	2	2	3	23	1	1	1	1	1	4	20	68
87	3	3	3	3	3	3	25	2	4	1	2	3	4	22	1	1	2	2	1	5	20	67
88	1	4	1	3	3	3	21	1	2	3	3	2	3	17	3	3	1	3	1	3	16	54
89	2	1	3	2	2	2	21	1	3	1	1	1	5	28	1	1	1	1	1	3	22	71
90	3	2	3	2	2	3	26	1	1	1	2	2	5	23	3	4	2	4	3	3	17	66
91	3	3	1	2	1	2	28	2	3	2	2	2	4	21	3	2	2	2	5	2	26	75
92	2	2	1	2	1	2	23	3	3	3	3	1	4	27	2	3	2	2	2	1	22	72
93	2	1	2	2	3	1	25	3	2	1	2	2	1	21	5	4	5	4	3	3	19	65
94	5	5	1	1	1	5	16	1	1	1	1	1	4	20	3	5	5	3	3	2	19	55
95	3	3	1	2	2	4	20	1	1	2	2	1	5	20	4	5	4	4	3	3	18	58
96	2	4	1	2	3	3	27	3	3	1	3	1	3	24	4	4	3	3	4	2	24	75
96	1	2	3	3	2	3	29	1	1	1	1	1	3	26	5	4	5	4	4	2	23	78
98	1	3	1	1	1	2	22	5	4	5	4	3	3	26	1	1	1	1	3	3	27	75
99	1	1	1	2	2	2	26	3	5	5	3	3	2	24	1	1	1	1	3	3	19	69
100	2	3	2	2	2	3	24	2	1	3	2	2	4	13	1	1	1	1	3	3	6	43
101	3	3	3	3	1	1	25	3	2	3	2	2	3	25	1	1	1	1	3	3	14	64
101	3	2	1	2	2	2	25	3	3	1	2	1	2	21	1	3	2	2	2	2	24	70
103	1	1	1	1	1	3	19	2	2	1	2	1	3	19	3	3	3	3	2	3	21	59
104	1	1	2	2	1	2	22	2	1	2	2	3	4	24	1	1	1	1	3	3	25	71
105	3	3	1	3	1	3	27	5	5	1	1	1	4	27	1	1	1	1	3	3	23	77
106	1	1	1	1	1	1	26	3	3	1	2	2	3	24	3	3	2	3	3	3	17	67
107	4	5	5	5	5	3	15	2	4	1	2	3	4	17	1	2	1	2	2	1	17	49
108	5	3	3	3	3	2	25	1	2	3	3	2	3	19	3	3	3	3	3	3	18	62
109	3	2	3	2	5	5	28	1	3	1	1	1	5	20	1	4	1	3	3	3	28	76
110	4	2	4	3	2	1	17	1	1	1	2	2	5	12	2	1	3	2	2	2	11	40
111	4	3	3	3	2	1	23	2	3	2	2	2	4	21	3	2	3	2	2	3	13	57
112	4	3	4	3	2	1	23	3	3	3	3	1	4	15	3	3	1	2	1	2	20	58
113	5	5	5	4	4	4	17	3	2	1	2	2	1	19	2	2	1	2	1	2	18	54
114	5	5	5	5	5	5	23	1	1	1	1	1	4	22	2	1	2	2	3	1	22	67
115	2	3	2	3	3	1	26	1	1	2	2	1	5	25	5	5	1	1	1	5	26	77
116	4	4	5	5	4	3	26	3	3	1	3	1	3	22	3	3	1	2	2	4	22	70
117	3	3	3	4	4	5	23	1	1	1	1	1	3	13	2	4	1	2	3	3	14	50
118	4	3	4	3	2	4	22	2	2	1	2	1	2	19	1	2	3	3	2	3	20	61
119	4	3	4	2	2	3	27	2	1	2	2	3	1	28	1	3	1	1	1	2	19	74
120	5	5	5	5	5	5	25	5	5	1	1	1	5	24	1	1	1	2	2	2	22	71
121	5	5	5	3	5	3	13	3	3	1	2	2	4	17	2	3	2	2	2	3	14	44
122	5	4	5	5	5	4	22	2	4	1	2	3	3	15	3	3	3	3	1	1	19	56
123	3	2	4	1	2	2	21	1	2	3	3	2	3	19	3	2	1	2	2	2	18	58

124	3	3	5	4	4	5	20	1	3	1	1	1	2	21	1	1	1	1	3	16	57
125	5	5	5	5	5	3	24	1	1	1	2	2	2	24	1	1	2	2	1	2	72
126	1	3	1	1	1	1	23	2	3	2	2	2	3	21	3	3	1	3	1	3	56
127	1	1	1	2	2	1	30	3	3	3	3	1	1	23	1	1	1	1	1	1	73
128	2	3	2	2	2	3	29	3	2	1	2	2	2	30	1	2	1	2	2	3	78
129	3	3	3	3	1	3	24	1	1	1	1	1	3	24	3	3	3	3	2	20	68
130	3	2	1	2	2	2	21	1	1	2	2	1	2	22	1	4	1	3	3	5	64
131	1	1	1	1	1	3	22	3	3	1	3	1	3	22	2	1	3	2	2	1	63
132	1	1	2	2	1	5	25	1	1	1	1	1	1	21	3	2	3	2	2	1	63
133	3	3	1	3	1	4	22	1	3	1	1	1	1	22	3	3	1	2	1	1	65
134	1	1	1	1	1	3	17	1	1	1	2	2	1	21	2	2	1	2	1	4	54
135	3	3	1	2	2	2	22	2	3	2	2	2	3	22	2	1	2	2	3	5	68
136	2	4	1	2	3	3	15	3	3	3	3	1	3	12	5	5	1	1	1	1	43
137	1	2	3	3	2	4	15	3	2	1	2	2	2	12	3	3	1	2	2	3	46
138	1	3	1	1	1	4	21	1	1	1	1	1	3	14	2	4	1	2	3	5	45
139	5	5	5	4	3	5	23	1	1	2	2	1	5	22	1	2	3	3	2	4	69
140	5	1	1	3	1	1	16	3	3	1	3	1	4	10	1	3	1	1	1	3	38
141	3	5	3	4	5	3	25	1	1	1	1	1	3	27	1	1	1	2	2	5	76
142	3	4	5	5	4	1	29	3	3	1	2	2	2	25	2	3	2	2	2	3	75
143	3	4	2	3	4	1	28	2	4	1	2	3	3	22	3	3	3	3	1	4	59
144	5	4	3	3	4	3	15	1	2	3	3	2	4	16	3	2	1	2	2	2	47
145	4	2	5	4	4	3	25	1	3	1	1	1	4	16	1	1	1	1	1	5	59
146	5	5	5	4	3	2	30	2	3	2	2	2	3	25	1	1	2	2	1	3	72
147	5	5	5	5	4	3	17	3	3	3	3	1	3	20	3	3	1	3	1	3	54
148	5	2	5	3	5	5	27	3	2	1	2	2	2	28	1	1	1	1	1	4	81
149	1	3	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	3	19	3	4	4	4	5	4	52
150	1	1	1	2	2	1	17	1	1	2	2	1	5	24	4	3	4	4	2	3	61
151	2	3	2	2	2	3	27	3	3	1	3	1	4	23	3	5	3	3	3	3	71
152	3	3	3	3	1	3	28	1	1	1	1	1	3	21	3	5	3	3	5	2	69
153	3	2	1	2	2	2	18	3	3	1	2	2	2	17	3	3	3	2	4	3	51
154	1	1	1	1	1	3	29	2	4	1	2	3	3	26	1	4	1	3	4	3	81
155	1	1	2	2	1	5	27	1	2	3	3	2	4	25	3	4	5	3	3	4	73
156	3	3	1	3	1	4	16	1	3	1	1	1	4	20	3	3	2	3	2	3	54
157	1	1	1	1	1	3	20	3	3	3	3	3	2	22	2	4	3	2	3	3	63
158	3	3	1	2	2	2	16	1	4	1	3	3	3	19	5	4	4	5	5	4	53
159	2	4	1	2	3	3	14	2	1	3	2	2	3	15	5	4	3	4	3	3	47
160	1	2	3	3	2	4	14	3	2	3	2	2	4	16	5	5	5	4	3	5	49
161	1	3	1	1	1	4	18	3	3	1	2	1	3	19	5	1	1	3	1	1	55
162	4	5	3	4	5	1	12	2	2	1	2	1	3	18	3	5	3	4	5	3	41
163	5	5	5	4	5	4	19	2	1	2	2	3	4	24	3	4	5	5	4	1	60
164	5	5	5	5	5	5	24	5	5	1	1	1	3	23	3	4	2	3	4	1	68
165	3	4	4	3	3	3	26	3	3	1	2	2	5	23	5	4	3	3	4	3	67
166	3	3	3	3	4	3	28	2	4	1	2	3	1	26	4	2	5	4	4	3	81
167	3	4	2	4	3	3	23	1	2	3	3	2	3	24	5	5	5	4	3	2	68
168	3	2	2	2	5	2	25	1	3	1	1	1	1	23	1	2	1	2	2	3	68
169	2	3	2	2	2	1	25	1	1	1	2	2	1	26	3	3	3	3	3	5	73
170	5	4	5	4	3	3	20	2	3	2	2	2	3	20	1	4	1	3	3	4	61
171	3	5	5	3	3	2	25	3	3	3	3	1	3	29	2	1	3	2	2	3	83
172	1	3	1	1	1	1	18	3	2	1	2	2	2	19	3	2	3	2	2	2	60
173	1	1	1	2	2	1	25	1	1	1	1	1	3	19	3	3	1	2	1	3	65
174	2	3	2	2	2	3	14	1	1	2	2	1	5	23	2	2	1	2	1	4	59
175	3	3	3	3	1	3	20	3	3	1	3	1	4	24	2	1	2	2	3	4	65
176	3	2	1	2	2	2	26	1	1	1	1	1	3	24	5	5	1	1	1	3	76
177	1	1	1	1	1	3	26	3	3	1	2	2	2	23	3	3	1	2	2	4	70
178	1	1	2	2	1	5	23	2	4	1	2	3	3	27	2	4	1	2	3	3	78
179	3	3	1	3	1	4	25	1	2	3	3	2	4	24	1	2	3	3	2	3	67
180	1	1	1	1	1	3	27	1	3	1	1	1	4	29	1	3	1	1	1	4	82

ARTÍCULO CIENTÍFICO

**Gestión del talento humano y compromiso organizacional
en los docentes de tres instituciones educativas privadas
de Villa el Salvador, 2015**

Sonia Aida Magiliano Valverde

Escuela de Postgrado

Universidad César vallejo – Filial Lima

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado: “Gestión del talento humano y compromiso organizacional en los docentes de tres instituciones educativas privadas de Villa el Salvador, 2015”, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional.

La investigación desarrollada obedece a un tipo básico y diseño no experimental correlacional, bajo un enfoque cuantitativo y un método hipotético-deductivo, habiendo utilizando cuestionarios tipo Likert como instrumentos de recolección de datos aplicados a una muestra comprendida por 180 docentes.

Luego del análisis e interpretación de los resultados obtenidos en la contrastación de la hipótesis mediante el coeficiente de correlación de Spearman, se llegó a la siguiente conclusión: Existe relación directa, alta y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los docentes de la red 13 de Villa el Salvador, 2015; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación $\rho = 0,758$ y un $p\text{-valor} = 0,000$

Palabras claves: Gestión del talento humano, compromiso organizacional

Abstract

The present work of investigation titled: "Management of the human talent and commitment organizational in the teachers of three educational institutions deprived of Villa the Salvador, 2015 ", it had as aim determine the existing relation between the management of the human talent and the commitment organizational.

The developed investigation obeys a basic type and not experimental design correlational, under a quantitative approach and a hypothetical - deductive method, having using questionnaires type Likert as instruments of compilation of information applied to a sample understood by 180 teachers.

After the analysis and interpretation of the results obtained in the contrastación of the hypothesis by means of the coefficient of Spearman's correlation, it came near to the following conclusion: There exists direct, high and significant relation between the management of the human talent and the commitment organizational in the teachers of the network 13 of Villa the Salvador, 2015; a coefficient of correlation having been obtained $\rho = 0,758$ and one $p\text{-value} = 0,000$.

Key words: Management of the human talent, commitment organizational.

Introducción

Andachi (2015), realizó la tesis titulada: “La teoría de la gestión del talento humano y el análisis del clima institucional en el colegio metropolitano José Miller Salazar” en la Universidad Andina Simón Bolívar de Ecuador, tuvo como objetivo determinar la relación del talento humano; de tipo básico y diseño correlacional de corte transversal, con una población de 124 y una muestra censal; a quienes aplicó cuestionarios con la escala de Likert, y para la contrastación de las hipótesis, el coeficiente de correlación de Spearman; llegando a la siguientes conclusión: La teoría de la gestión del talento humano se relaciona de manera directa y significativa con el análisis del clima institucional. La teoría de la gestión del talento humano se relaciona de manera directa y significativa con la dimensión relaciones interpersonales de los docentes.

Cabrera (2015) realizó la tesis, titulada “Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014” en la Universidad César Vallejo; tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014. El método de investigación fue descriptivo, y su diseño fue correlacional. La muestra estuvo constituida por 56 docentes de Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral. Existió relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014, con significancia de 0,05, $p = 0,000 < 0,05$ y Rho de Spearman = 0,57.

Gestión del talento humano

Según Chiavenato, (2006, p. 34), La gestión del talento humano es “un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño”.

La gestión del talento humano, es un aspecto crucial, pues si el éxito de las instituciones y organizaciones depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen, entonces invertir en las personas puede generar grandes beneficios. Es así que un área operativa, recursos humanos se convierte en el socio estratégico de todas las demás áreas, siendo capaz de potenciar el trabajo en equipo y transformar la organización radicalmente. Esa es su finalidad: Que las personas se desarrollen integralmente de manera individual y grupal, y así conseguir el crecimiento de la organización.

Dimensiones de la gestión del talento humano

Asimismo, Chiavenato (2006), propone 5 dimensiones en la gestión del talento humano, éstas son:

Provisión. Según Chiavenato (2006), cuando se habla de proveer de talento humano a una organización, se refiere “a la ejecución de un proceso, en el cual todas sus etapas son de vital importancia para el éxito de tal propósito” (p. 41). Como pasaría con cualquier proceso, omitir alguna de sus etapas, implica afectar directamente la calidad y en general, la efectividad de los resultados. Es por esto, que se recomienda ser muy cuidadosos al momento de administrar, para este caso, el proceso de provisión de talento humano.

Entrenamiento. Para Chiavenato (2006), el director, tiene hoy en día que enfrentar, nuevos retos y desafíos en la gestión, especialmente en manejar conductas, tratar el tema de cómo motivar eficazmente a la gente, como optimizar sus competencias, como gestionar el conocimiento, etc., por lo tanto, es necesario echar una mirada a otras actividades u orientaciones que puede realizar además de las clásicas.

Desarrollo. Para Chiavenato (2006), el desarrollo del personal en las organizaciones se basa en el diagnóstico de las necesidades de formación de cada trabajador y tiene que tener como fin el cumplimiento de los objetivos y la estrategia de la organización.

Motivación. Según Chiavenato (2006), la motivación no se refiere solo al reconocimiento formal como años de servicios, el de los ascensos, cambio de dedicación, beneficios económicos y sociales planteados en la convención

colectiva, entre otros, sino al reconocimiento en el cumplimiento de sus logros adicionales en sus funciones académicas y administrativas, tomarlos en cuenta desde sus capacidades y habilidades, que permita la integración y retroalimentación del aprendizaje y crecimiento, tanto en lo profesional como en lo personal, buscando la satisfacción y motivación con el desempeño en sus diferentes funciones.

Mantenimiento. Según Chiavenato (2006), es el proceso utilizado para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas, incluye, administración de la disciplina, higiene, seguridad, y calidad de vida y mantenimiento de las relaciones sindicales.

Compromiso organizacional

Robbins (2004) define el compromiso organizacional como “un estado en el cual un trabajador se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización” (p. 54). Un alto compromiso en el trabajo significa identificarse con el trabajo específico de uno, en tanto que un alto compromiso organizacional significa identificarse con la organización propia.

Asimismo, Chiavenato (2006), opina que el compromiso organizacional “es el sentimiento y la comprensión del pasado y del presente de la organización, como también la comprensión y compartimiento de los objetivos de la organización por todos sus participantes. Aquí no hay lugar para la alienación del empleado, sino para el compromiso del mismo.

Por otro lado, Hellriegel, (2009), define el compromiso organizacional como “la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización” (p. 36). Este se caracteriza por la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización, la disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la organización.

Dimensiones

De la misma manera, Robbins (2004) señala que las dimensiones del compromiso organizacional en una organización, son:

Compromiso afectivo (deseo). Según Robbins (2004), es el segmento emocional o sentimental de una actitud. Se refiere a los sentimientos de una persona que se derivan de sus formas de pensar respecto a un individuo, objeto o situación; es decir, se refiere a si la persona, objeto o situación nos agrada o desagrada.

Para Meyer y Allen (1991) citados por Arias (2003), es el tipo de compromiso que describe una orientación afectiva que siente el empleado hacia la organización, por lo que “es la fuerza de la identificación de un individuo con una organización en particular y de su participación en la misma”. Grado en que un individuo se involucra emocionalmente con su organización.

Compromiso afectivo (deseo). Según Robbins (2004), es el segmento emocional o sentimental de una actitud. Se refiere a los sentimientos de una persona que se derivan de sus formas de pensar respecto a un individuo, objeto o situación; es decir, se refiere a si la persona, objeto o situación nos agrada o desagrada.

Para Meyer y Allen (1991) citados por Arias (2003), es el tipo de compromiso que describe una orientación afectiva que siente el empleado hacia la organización, por lo que “es la fuerza de la identificación de un individuo con una organización en particular y de su participación en la misma”. Grado en que un individuo se involucra emocionalmente con su organización.

Compromiso normativo (deber). Para Robbins (2004), “es el segmento emocional o sentimental de una actitud” (p, 59). Se refiere a los sentimientos de una persona que se derivan de sus formas de pensar respecto a un individuo, objeto o situación; es decir, se refiere a si la persona, objeto o situación nos agrada o desagrada.

Meyer y Allen (1991), señalan que se encuentra en la creencia de la lealtad a la organización quizá por la recepción de beneficios que deriva en el sentido del deber de proporcionar reciprocidad. Es el “sentimiento de obligación que tiene el individuo a permanecer en la organización porque piensa que eso es lo correcto... este sentimiento de lealtad del individuo con la organización puede deberse a

presiones de tipo cultural o familiar” (p. 31), sin importar cuánto pueda sentirse satisfecho con su trabajo

Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los docentes de tres instituciones educativas privadas de Villa el Salvador, 2015?

Hipótesis general

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los docentes de tres instituciones educativas privadas de Villa el Salvador, 2015

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los docentes de tres instituciones educativas privadas de Villa el Salvador, 2015

Metodología

El método que se utilizó es el hipotético-deductivo, que según Tamayo y Tamayo (2001), consiste en proponer una hipótesis como consecuencia de sus inferencias del conjunto de datos empíricos o de principios y leyes más generales; y se seleccionó porque se podrán deducir conclusiones a partir de los resultados contrastados en las hipótesis.

Tipo de estudio

El presente estudio es de tipo sustantivo o básico, de enfoque cuantitativo, que según Sánchez y Reyes (2006), está orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos y nuevos campos de investigación sin un fin práctico específico e inmediato; es decir, conocer nuevos conocimientos relacionados las variables talento humano y compromiso organizacional.

Diseño

El tipo de estudio es correlacional, transversal; correlacional según Hernández, Fernández, Baptista (2010), “no construye ninguna situación, se observan situaciones ya existentes no provocadas intencionalmente” (p. 111), es transversal correlacional porque se orienta a la recolección de datos en un momento determinado, “en un tiempo con un propósito de describir variables y analizar la relación que existe entre ellas en un momento determinado” (p. 131).

Población

La población de la investigación está constituida por 180 docentes de tres Instituciones educativas de acción conjunta de la UGEL N° 01 en el 2015, la población está conformada 338 docentes de las Instituciones Educativas de la Red 13, UGEL 01, 2015

Conclusiones

Luego del análisis e interpretación de los resultados se llegó a las siguientes conclusiones:

Existe relación directa, alta y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los docentes de tres instituciones educativas privadas de Villa el Salvador, 2015; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación $\rho = 0,758$ y un $p\text{-valor} = 0,000$

Existe relación baja, directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo en los docentes de tres instituciones educativas privadas de Villa el Salvador, 2015, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación $\rho = 0,209$ y un $p\text{-valor} = 0,005$.

Existe relación baja, directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad en los docentes de tres instituciones educativas privadas de Villa el Salvador, 2015; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación $\rho = 0,329$ y un $p\text{-valor} = 0,000$

Existe relación directa, moderada y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo en los docentes de tres instituciones educativas privadas de Villa el Salvador, 2015; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación $\rho = 0,485$ y un $p\text{-valor} = 0,000$

Referencias

- Andachi (2015). *La teoría de la gestión del talento humano y el análisis del clima institucional en el colegio metropolitano José Miller Salazar*". Universidad Andina Simón Bolívar de Ecuador
- Cabrera (2015). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014*. Universidad César Vallejo
- Chiavenato, I. (2006). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw-Hill.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Mc Graw-Hill.
- Hellriegel, D. (2004). *Comportamiento organizacional*. México D. F.: Thomson Learning Editores.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). *Tres componentes, conceptualización del compromiso organizacional*. Human Resource Management Review, 1, 61-98.
- Tamayo y Tamayo, M. (2001). *El proceso de la investigación científica*. Buenos Aires: Limusa.
- Sánchez, H. y Reyes, L. (2006). *Diseño y metodología de la investigación científica*. Lima: Mantaro.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill